

Tipps und Anlaufstellen in Köln

Kompass für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer 2016 - 2017

Schritt für Schritt zurück in den Beruf



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Köln

Impressum
Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Köln
Postanschrift:
Agentur für Arbeit Köln
50575 Köln

Verantwortlich für Entwicklung, Konzeption und Text:

Eva Pohl
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Luxemburger Str. 121
50939 Köln
Telefon: 0221 9429-5400
Fax: 0221 9429-5401
E-Mail: Koeln.BCA@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de/koeln

Bitte beachten Sie bei den Hinweisen und Links auf diesen Seiten, dass die Bundesagentur für Arbeit weder verantwortlich für Informationen und Inhalte anderer Anbieter außerhalb ihres eigenen Angebotes unter www.arbeitsagentur.de ist, noch dass diese Informationen und Inhalte anderer Anbieter von der Bundesagentur für Arbeit kontrolliert werden.

Inhaltsübersicht

1 Vorwort	S. 4
2 Vorweg einige Erläuterungen	S. 5
2.1 Wer ist Berufsrückkehrerin / Berufsrückkehrer?	S. 5
2.2 Unterscheidung Agentur für Arbeit - Jobcenter	S. 5
2.3 Frauenförderung bei der Arbeitsagentur und den Jobcentern	S. 5
2.4 Sie bekommen kein Arbeitslosengeld – lohnt sich dann überhaupt der Weg zur Arbeitsagentur?	S. 5
2.5 Sie können sich auch arbeitsuchend (statt arbeitslos) melden	S. 5
3 Starten Sie durch! Rahmenbedingungen regeln	S. 6
3.1 Kinderbetreuung	S. 6
3.2 Hilfen für Alleinerziehende	S. 7
3.3 Hilfen für Menschen mit Behinderung	S. 8
3.4 Hilfen für Migrantinnen und Migranten	S. 8
4 Erste Informationen und berufliche Orientierung	S. 10
4.1 Informations- und Beratungsangebote	S. 10
4.2 Hinweise und Tipps im Internet	S. 14
5 Bildung nachholen oder auffrischen	S. 15
5.1 Nachholen von Schulabschlüssen in Köln	S. 15
5.2 Berufliche Erstausbildung in Teilzeit	S. 15
5.3 Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung	S. 16
5.4 Bewertung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse	S. 18
5.5 Finanzierungsmöglichkeiten von Fort- und Weiterbildungen (Auswahl)	S. 18
5.6 Hinweise und Tipps im Internet	S. 19
6 Arbeitsuche und Bewerbung	S. 20
6.1 Beratungsmöglichkeiten	S. 20
6.2 Hinweise und Tipps im Internet	S. 21
7 Existenzgründung	S. 23
8 Beratungsangebote für besondere Notlagen	S. 25
9 Internetportale	S. 27
10 Übersicht über die Angebote der Beratungsstellen	S. 29

1 Vorwort

Sie haben Ihre berufliche Tätigkeit aufgrund der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger für einen Zeitraum unterbrochen und möchten wieder in die Berufstätigkeit zurückkehren?

Für den Wiedereinstieg in den Beruf spricht Vieles: Chancen zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung, (mehr) finanzielle Unabhängigkeit, die wirtschaftliche Absicherung der Familie, die Vermeidung von Altersarmut durch den Erwerb von Rentenansprüchen. Vor Ihnen liegen oft noch 20 oder mehr Jahre, in denen Sie erwerbstätig sein und neue berufliche Perspektiven entdecken können.

Seien Sie also bereit für neue Wege und stellen Sie fest, dass Sie im Beruf viele Ihrer erworbenen Fähigkeiten nutzen und weiterentwickeln können. So werden Sie neben der sicher ganz wichtigen finanziellen Absicherung auch die Freude am Beruf (wieder-)erleben!

Bei der Planung des Wiedereinstiegs ist es gut zu wissen, dass es Rat und Hilfe gibt. Das ist in Köln mit vielfältigen Angeboten der Fall.

Wir empfehlen Ihnen: Besuchen Sie eine der Informationsveranstaltungen, die die Arbeitsagentur und das Jobcenter für Frauen und Männer anbieten, die in den Beruf zurückkehren möchten, und vereinbaren Sie anschließend einen Beratungstermin bei den Vermittlungsfachleuten von Arbeitsagentur oder Jobcenter. Diese können in einem persönlichen Gespräch mit Ihnen ausloten, welche Möglichkeiten des Wiedereinstiegs sich für Sie am besten anbieten.

Ebenso gibt es in Köln eine Vielzahl von Einrichtungen, Verbänden oder Initiativen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die Chancen von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu verbessern und individuelle Unterstützungsangebote bereithalten. Auch im Internet finden Sie eine Fülle von Tipps und Hinweisen.

Um bei dieser Vielzahl von Informationen und Angeboten den Überblick zu behalten, haben wir für Sie diesen Kompass aufgelegt. Er kann Sie Schritt für Schritt begleiten:

- Von den ersten Gedanken zum (Wieder-)Einstieg in den Beruf
- über das, was dabei zu organisieren ist,
- zu der Frage, wie Sie Ihre Vorstellungen umsetzen können,
- bis zur tatsächlichen Rückkehr in das Erwerbsleben.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und Elan beim Neustart! Ihre Agentur für Arbeit Köln



Roswitha Stock, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Köln



Eva Pohl, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

2 Vorweg einige Erläuterungen

Vorweg möchten wir Ihnen ein paar Begriffe erklären, die Ihnen sicher bei Ihrem Weg zurück in den Beruf begegnen werden. Diese kurzen Erläuterungen werden Ihnen selbstverständlich im Rahmen von Informationsveranstaltungen oder bei den Einzelgesprächen genauer erklärt.

2.1 Was heißt eigentlich Berufsrückkehrerin oder Berufsrückkehrer?

Frauen und Männer gelten als Berufsrückkehrende, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder wegen der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger für mindestens ein Jahr unterbrochen haben und spätestens ein Jahr danach erwerbstätig sein wollen. Die angestrebte Erwerbstätigkeit muss dann mindestens 15 Stunden pro Woche umfassen (versicherungspflichtige Tätigkeit).

2.2 Unterscheidung Agentur für Arbeit – Jobcenter

Es fällt häufig schwer zu unterscheiden, ob sich Menschen, die eine Arbeit suchen, bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter melden müssen. Hier gilt die Faustregel:

- Wer Anspruch auf Arbeitslosengeld I (nach dem Sozialgesetzbuch III) oder keinen Anspruch auf Leistungen zum Lebensunterhalt hat (zum Beispiel nach einer längeren Familienphase), gehört in den Bereich der Agentur für Arbeit.
- Wer Leistungen der Grundsicherung bezieht (Arbeitslosengeld II nach dem Sozialgesetzbuch II), gehört in den Bereich der Jobcenter.

2.3 Frauenförderung bei der Arbeitsagentur und den Jobcentern

Für beide Institutionen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im jeweiligen Gesetzbuch (Sozialgesetzbuch III bzw. Sozialgesetzbuch II) als durchgängiges Prinzip festgeschrieben.

In der Arbeitsagentur wie auch im Jobcenter gibt es jeweils eine hauptamtliche **Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt**. Zu deren Aufgaben gehört unter anderem, einerseits Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, andererseits Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Organisationen in übergeordneten Fragen der Frauenförderung zu beraten und zu informieren. Das sind zum Beispiel Fragen der

beruflichen Ausbildung, insbesondere Berufsausbildung in Teilzeit, Fragen der Wiedereingliederung nach der Familienphase sowie Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2.4 Sie bekommen kein Arbeitslosengeld – lohnt sich dann überhaupt der Weg zur Arbeitsagentur?

Auch wenn Sie wegen einer längeren Familienzeit kein Arbeitslosengeld erhalten, können Sie sich arbeitslos melden. Die Arbeitslosmeldung bietet Ihnen einige wichtige Vorteile: Zum einen können Sie die Hilfe der Arbeitsvermittlung bei Ihrer Stellensuche in Anspruch nehmen. Zum anderen besteht unter anderem die Möglichkeit, dass die Arbeitsagentur für eine berufliche Weiterbildung die Kosten übernehmen kann, wenn diese nötig ist, damit Sie eine Chance auf eine neue Arbeitsstelle haben.

Unter bestimmten Voraussetzungen können auch die Zeiten Ihrer Arbeitslosigkeit ohne Leistungsbezug in der Rentenversicherung als beitragsfreie Anrechnungszeiten berücksichtigt werden. Sprechen Sie hierüber mit Ihrem Rententräger!

2.5 Sie können sich auch arbeitsuchend (statt arbeitslos) melden.

Was ist der Unterschied?

Wenn Sie sich arbeitsuchend melden (und kein Arbeitslosengeld beziehen), können Sie zugleich 15 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten. Sie müssen nicht jede zumutbare Tätigkeit annehmen, die Ihnen Ihre Arbeitsvermittlerin / Ihr Arbeitsvermittler vorschlägt. Trotzdem können Sie die Hilfe der Arbeitsvermittlung in Anspruch nehmen.

3 Starten Sie durch! Rahmenbedingungen regeln

Die Rückkehr ins Erwerbsleben nach einer familienbedingten oder persönlichen Pause funktioniert häufig nicht von heute auf morgen, sie ist ein Prozess. Dieser Prozess beginnt damit, dass zum Beispiel neue Regelungen für Hausarbeit und Kinderversorgung gefunden werden und sie mit dem Partner oder der Partnerin und der Familie vereinbart werden müssen.

Auch die Wahl des passenden Arbeitszeit- und Arbeitsmodells trägt entscheidend zum Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Sie werden überlegen, zu welchen Arbeitszeiten Sie arbeiten können. Die klassischen Jobs für Mütter, mit einer Arbeitszeit von 8-12 Uhr, sind in der flexiblen Arbeitswelt immer seltener. Überlegen Sie daher, ob Sie auch zu anderen Uhrzeiten oder am Wochenende arbeiten könnten oder zum Beispiel an drei vollen Tagen pro Woche.

Informationen hierzu finden Sie z.B. hier:

www.arbeitsagentur.de/durchstarten > Familie und Beruf > Arbeitszeitmodelle

www.perspektive-wiedereinstieg.de > Wiedereinstieg > Soll ich wieder einsteigen? > Entscheidungshilfen > Formen der Erwerbstätigkeit > FAQ: Flexible Arbeitszeitmodelle

3.1 Kinderbetreuung

Eine geregelte Kinderbetreuung bietet eine wichtige Grundlage für den erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg. Gute Vorbereitung bedeutet hier, sich über Kinderbetreuungsformen und -modelle allgemein und vor Ort zu informieren, die Kinderbetreuungszeiten festzustellen, zu klären, welcher Elternteil wann das Kind bzw. die Kinder zu einer Kinderbetreuungseinrichtung oder zur Tagespflegeperson bringen bzw. abholen kann. Aber es sollte auch überlegt werden, wer in Notfallsituationen, wie zum Beispiel Ausfallen der Regelkinderbetreuung oder Krankheit des Kindes, die Aufgaben übernehmen kann.

Hier finden Sie Tipps und Hinweise:

www.perspektive-wiedereinstieg.de > Wiedereinstieg > Vereinbarkeit von Beruf - Familie – Pflege > Kinderbetreuung

In Köln gibt es unterschiedliche öffentliche Betreuungsangebote (Stadt Köln, freie Träger, Kirchengemeinden, Wohlfahrtsverbände). Beim Aussuchen der passenden Kinderbetreuung können Sie auch Kombinationen von Betreuungsmöglichkeiten in Betracht ziehen (z.B. eine Kombination aus Tagespflege und Kindertagesstätte).

Auf der Internetseite der Stadt Köln finden Sie Informationen über die Betreuungsmöglichkeiten in städtischen Kindergärten, Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege und viele weitere interessante Links, so auch zum Bereich „Offene Ganztagsschulen“. Hier können Sie sich auch darüber informieren, wie Sie selber Tagesmutter oder Tagesvater werden können.

www.stadt-koeln.de > Leben in Köln > Familie, Partnerschaft und Kinder > Kinderbetreuung

Tageseinrichtungen und Tagesbetreuung für Kinder

Amt für Kinder, Jugend und Familie

Anschrift: Kalk Karree; Ottmar-Pohl-Platz 1, 51103 Köln

Postfach 10 35 64, 50475 Köln

Telefon: 0221 221-30300

E-Mail: jugendamt@stadt-koeln.de

Kontaktstelle Kindertagespflege Köln

Anschrift: Venloer Str. 47-53. 50672 Köln

Telefon: 0221 9139270

E-Mail: kontakt@kindertagespflege-koeln.de

Internet: www.kindertagespflege-koeln.de

Weitere Betreuungsangebote bieten Elterninitiativen und private Anbieter. Manche Firmen bieten auch betrieblich unterstützte oder betriebsnahe Kinderbetreuungen. Oft werben die Unternehmen damit auf ihrer Internetseite.

Offene Ganztagsschule

Amt für Schulentwicklung

Anschrift: Willy-Brandt-Platz 3, 50679 Köln

Telefon: 0221 221-29202

Ganztags-Hotline: 0221 221-24400

E-Mail: schulverwaltungsamt@stadt-koeln.de

Internet: www.stadt-koeln.de/service/produkt/offene-ganztags-schulen

3.2 Hilfen für Alleinerziehende

Vor ganz besonderen Herausforderungen stehen Sie, wenn Sie keinen Partner oder keine Partnerin (mehr) haben, mit dem oder der Sie die Verantwortung für Ihr Kind teilen können.

Die gesellschaftliche Unterstützung für Familien spielt gerade für Alleinerziehende eine wesentliche Rolle. Wie wichtig für die Erwerbstätigkeit eine verlässliche, flexible und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung ist, wissen Sie selbst sicher am besten.

Sehr hilfreich ist zudem ein gut funktionierendes persönliches Netzwerk.

In Köln gibt es verschiedene Angebote für Alleinerziehende.

Agentur für Arbeit / Jobcenter

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Die Akteurinnen am Arbeitsmarkt in Köln tauschen sich zu Fragen der Unterstützung und zu Angeboten für Alleinerziehende in unterschiedlichen Netzwerken aus. Diesen Netzwerken gehören regelmäßig auch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt von Arbeitsagentur und Jobcenter an.

Insbesondere das Jobcenter Köln hat verschiedene Angebote für Alleinerziehende, die Arbeitslosengeld II beziehen.

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Köln

Anschrift: Pohligstr. 3, 50969 Köln

Telefon: 0221 9429-8300

E-Mail: Jobcenter-Koeln.BCA@jobcenter-ge.de

Internet: www.jobcenterkoeln.de > Wir über uns > Organisation > Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Ansprechpartnerin: Meryem Demirtas

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Köln

Anschrift: Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

Telefon: 0221 9429-5400

E-Mail: Koeln.BCA@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de/Koeln > Bürgerinnen und Bürger > Chancengleichheit

Ansprechpartnerin: Eva Pohl



Hinweise und Tipps im Internet

Verband alleinerziehender Mütter und Väter Landesverband NRW e.V.

Interessenvertretung der Alleinerziehenden in NRW, zugleich u.a. Familienverband, Selbsthilfeorganisation, Fachverband, Dienst- und Serviceleister, Familienbildungsinstitution, Informationsbörse

www.vamv-nrw.de

Portal für alleinerziehende Mütter und Väter

Das Portal ist ein Projekt des Verbands alleinerziehender Mütter und Väter e.V.

www.die-alleinerziehenden.de

„Forum W“

Informations- und Serviceangebot zum beruflichen Wiedereinstieg in Nordrhein-Westfalen

Die gemeinsame Initiative des nordrhein-westfälischen Emanzipationsministeriums und des Arbeitsministeriums bietet auf dem Internetportal einen "Wegweiser für den schnellen Wiedereinstieg", thematische Basisinformationen und eine Suchfunktion zu lokalen Anlaufstellen und Angeboten.

www.wiedereinstieg.nrw.de > Im Blickpunkt > Alleinerziehende

3.3 Hilfen für Menschen mit Behinderung

Beratung und Hilfe für Menschen mit Behinderung

Übersicht zu Beratungs- und Informationsstellen für Menschen mit Behinderung - alphabetisch sortierte Linkliste von Beratungsstellen in Köln:

www.stadt-koeln.de > Leben in Köln > Gesellschaft/Soziales > Menschen mit Behinderung > Beratung und Hilfe für Menschen mit Behinderung

Angebote für Frauen mit Behinderung und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Zugang zum Arbeitsmarkt

Eine Zusammenstellung der lokalen Angebote bzw. Einrichtungen, die sich mit dem Thema fachlich auseinandersetzen, wurden vom „Netzwerk W Köln“ 2014 herausgegeben. Sie finden diese unter dem Link:

www.netzwerkW-expertinnen.de

www.zfbt.de/netzwerk-w/aktiv_vor_ort/netzwerkpartner/koeln.htm, Stichwort: „Leporello“

Familienratgeber

Dieser wird von der Aktion Mensch e. V. bereitgestellt. Die Informationen sind für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige interessant. Es gibt hier auch viele Seiten in leichter Sprache.

www.familienratgeber.de

Weibernetz e.V.

Politische Interessenvertretung behinderter Frauen. Dies ist ein bundesweiter Zusammenschluss von Frauen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen sowie den Landesnetzwerken und Koordinierungsstellen behinderter Frauen.

www.weibernetz.de

3.4 Hilfen für Migrantinnen und Migranten

Leitfaden für den beruflichen Einstieg in Deutschland

Hinweise und Tipps finden Sie in der Broschüre „Motiviert ankommen. Erfolgreich durchstarten“ in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch.

www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen und Bürger > Chancengleichheit > Wiedereinstieg in den Beruf > Broschüren

Migra-Info: Wege in den Beruf / Informationen für Migrantinnen

Informationen zum Thema Wiedereinstieg für Berufsrückkehrende mit und ohne Migrationshintergrund zu unterschiedlichen Fragestellungen in mehreren Sprachen (deutsch, englisch, französisch, spanisch, türkisch, russisch).

www.migra-info.de



BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Hier finden Sie Informationen und Tipps, wo Sie sich weiter informieren können, sowie Telefonnummern und Kontaktadressen

www.bamf.de/DE/Willkommen/willkommen-node.html

Hier können Sie sich vor Ort beraten lassen (Auswahl):

Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V. (BFmF)

Anschrift: Liebigstr. 120b, 50823 Köln

Telefon: 0221 800121-0

E-Mail: kontakt@bfmf-koeln.de

Internet: www.bfmf-koeln.de

Angebote:

- **Migrationserstberatung:** Beratungsangebot für Migrantinnen und Migranten, die neu in Deutschland sind bzw. nicht länger als drei Jahre in Deutschland leben.
Ansprechpartnerinnen: Nebahat Özdemir, Eliza Aleksandrova (in Deutsch, Türkisch, Bulgarisch, Englisch, Russisch, Mazedonisch, Serbokroatisch)
- **ALG II Beratung:**
Ansprechpartnerin: Fatma Su (Türkisch, Deutsch)
- **Schuldnerberatung:**
Ansprechpartnerin: Sevgi Sentürk (Türkisch, Arabisch, Deutsch)

Bürgerzentrum Vingst - Vingster Treff

Anschrift: Würzburger Str. 11a, 51103 Köln-Vingst

Telefon: 0221 875485

E-Mail: vingstertreff@soziales-koeln.de

Internet: www.buergerzentrum-vingst.de

Angebote:

- Interkulturelles Zentrum mit Veranstaltungen und Kursen zu Themen wie berufliche Bildung, EDV Kurse, Bewerbungstraining, Informationen zum Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit, Staatsangehörigkeit und Zuwanderungsgesetz, Freizeit
- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, Einzelberatung und Gruppenangebote, Angebote zur beruflichen Orientierung und Sprachförderung
- Integrationsagentur, Informationen zum ehrenamtlichen Engagement, Kursangebote

Öffnungszeiten: Mo. 8.30 bis 17.30 Uhr, Di. 8.30 bis 18.00 Uhr, Mi. 8.30 bis 16.00 Uhr, Do. 8.30 bis 17.00 Uhr, Fr. 8.30 bis 14.00 Uhr

Voraussetzungen: Die Angebote sind offen für alle Menschen mit Migrationshintergrund, Zuwanderungsgeschichte oder Flucht.

Ansprechpartnerinnen: Beate Mages, Gülistan Cacan (Migrationsberatung)

Frauen gegen Erwerbslosigkeit e. V.

Anschrift: Christinastr. 62-64 (Wilhelmsplatz), 50733 Köln

Telefon: 0221 7327251

E-Mail: kontakt@frauen-erwerbslos.de

Internet: www.frauen-erwerbslos.de

Angebote:

- **Einzelberatung und Gruppenangebote** zur persönlichen Stabilisierung, zuwanderungsrechtlichen Fragestellungen, Berufswegeplanung, Bewerbungshilfe, Informationen zum Arbeitsmarkt, Interkulturelle Kommunikation und Sprachförderung, PC-Training in einfacher Sprache.
Beratungssprachen: Türkisch, Persisch, Russisch, Serbokroatisch, Eriträisch, Englisch, Französisch, Spanisch, Übersetzung in andere Sprachen nach Bedarf.
Kinderbetreuung während der Angebote möglich.
- **Spezielle Projekte** für verschiedene Altersgruppen, Generationen und (allein-)erziehende Migrantinnen
- **Interkulturelle Anlaufstelle** für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen

Ansprechpartnerinnen: Frau Hofmann und Frau Rastin

Öffnungszeiten: Mo. - Do. 9.00 bis 18.00 Uhr, Fr. 9.00 bis 15.00 Uhr

Weitere Angebote auch unter Kap. 4.1 und Kap. 8



4 Erste Informationen und berufliche Orientierung

Nachdem grundlegende Fragen geklärt sind, empfiehlt sich als nächster Schritt der Gang zur Arbeitsagentur oder zum Jobcenter. Die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte helfen Ihnen dabei, sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren: Welche Stellen werden angeboten, welche Kenntnisse und Erfahrungen werden von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erwartet?

Die Arbeitsagentur und das Jobcenter bieten regelmäßig Informationsveranstaltungen für Frauen und Männer, die in den Beruf zurückkehren möchten, an. In den weiteren persönlichen Gesprächen mit der Vermittlungsfachkraft der Arbeitsagentur oder des Jobcenters besteht dann die Möglichkeit, gemeinsam einen Plan zu entwickeln, der auf die eigene Situation zugeschnitten ist.

Außerdem gibt es in Köln zahlreiche Einrichtungen, Verbände oder Initiativen, die in breit gefächerten Netzwerken zusammenarbeiten. Viele von ihnen bieten Beratungen an. Sie haben es sich zur Aufgabe gemacht, die Chancen von Frauen im Arbeitsleben zu verbessern.

4.1 Informations- und Beratungsangebote

Agentur für Arbeit Köln

Postanschrift

Agentur für Arbeit Köln
50575 Köln

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Anschrift: Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

Telefon: 0221 9429-5400

E-Mail: Koeln.BCA@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de/Koeln > Bürgerinnen und Bürger > Chancengleichheit

Angebot: „Zurück in den Beruf“ – Informationsveranstaltung für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

Themen: grundlegende Fragen zum Wiedereinstieg, zur Stellensuche, zum regionalen Arbeitsmarkt und zu den Angeboten der Agentur für Arbeit, wie z.B. die Themen Vermittlung, Bewerbungstraining / spezielle Angebote für Berufsrückkehrende und Hinweise zu Fortbildungsmöglichkeiten. Außerdem werden weitere Hinweise auf Beratungsangebote in Köln und Suchwege im Internet aufgezeigt.

Ort: Berufsinformationszentrum (BiZ), Raum 1

Termin: Jeden letzten Freitag im Monat (außer Dezember), jeweils 9.30 bis 12.00 Uhr, Anmeldung ist nicht erforderlich.

Voraussetzungen: keine

Ansprechpartnerin: Eva Pohl

Arbeitsvermittlung und Beratung

Anschrift: Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

Telefon: 0800 4 5555 00 (Service Center: Mo. - Fr. 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Koeln@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de/Koeln

Öffnungszeiten: Mo. - Mi. 7.30 bis 12.30 Uhr, Do. 7.30 bis 18.00 Uhr, Fr. 7.30 - 12.00 Uhr

Angebote:

Unterstützung und Beratung bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz und zu finanziellen Hilfen, insbesondere im Zusammenhang mit einer versicherungspflichtigen Arbeitsaufnahme (mindestens 15 Stunden pro Woche). Im Beratungsgespräch wird zunächst darauf eingegangen, welche Berufserfahrung und welche beruflichen Kenntnisse die oder der Wiedereinsteigende mitbringt, wie mobil und flexibel sie oder er ist, auch hinsichtlich der Kinderbetreuung, wie der lokale Arbeitsmarkt aussieht und wo man ansetzen muss, um eine Integration auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Ist aus Sicht der Agentur für Arbeit für den Wiedereinstieg eine berufliche Qualifikation notwendig und zweckmäßig, können neben den Lehrgangskosten für die berufliche Weiterbildung auch Fahrkosten und ggf. Kinderbetreuungskosten übernommen werden. Einige Lehrgänge werden auch in Teilzeit angeboten, sodass Familie und Weiterbildung leichter miteinander vereinbar sind. Zeitweise gibt es besondere Angebote für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer im Rahmen einer sogenannten „Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“. Fragen Sie nach dem Angebot: „Mit Kompetenz agieren!“.

Ansprechpartner_in: die zuständige Vermittlungsfachkraft in der jeweiligen Geschäftsstelle nach Postleitzahl

Hauptagentur (Wohnort linksrheinisch)

Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

Geschäftsstelle Köln- Mülheim

Genovevastr. 26, 51065 Köln

Geschäftsstelle Köln-Porz

Theodor-Heuss-Str. 60-66, 51149 Köln

Berufsberatung

• Berufsberatung - Wohnort linksrheinisch

Kundinnen und Kunden unter 25 Jahren (U25) für eine berufliche Erstausbildung (SEK I).

Persönliche Vorsprachen: Anmeldung am Empfang im Erdgeschoss der Hauptagentur:

Anschrift: Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

Telefon: 0800 4 5555 00 (Service Center: Mo. - Fr. 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Koeln.T151-U25@arbeitsagentur.de

Zusätzlich besteht die Möglichkeit des Sofortzugangs **für Nichtschülerinnen und -schüler:** Wenn Sie persönlich am Empfang der Eingangszone in der Hauptagentur vorsprechen, werden Sie auf einen der beiden Tage für Sofortzugänge hingewiesen.

Termine: Di. 8.00 bis 12.00 Uhr, Do. 13.00 bis 17.30 Uhr

• Berufsberatung - Wohnort rechtsrheinisch

Persönliche Vorsprachen: Anmeldung am Empfang in den Geschäftsstellen:

Mülheim: Genovevastraße 26, 51065 Köln

Porz: Theodor-Heuss-Str. 60-66, 51149 Köln

Telefon: 0800 4 5555 00 (Service Center: Mo. - Fr. 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Koeln-Muelheim.T152-U25@arbeitsagentur.de

Zusätzlich besteht die Möglichkeit des Sofortzugangs **für Nichtschülerinnen und -schüler:** Wenn Sie persönlich am Empfang der Eingangszonen in der Geschäftsstellen Mülheim und Porz vorsprechen, werden Sie auf einen der beiden Tage für Sofortzugänge hingewiesen.

Termine:

- in der Geschäftsstelle Köln-Mülheim: Mo. 8.00 bis 12.30 Uhr, Do. 13.30 bis 18.00 Uhr

- in der Geschäftsstelle Porz: Mo. 8.00 bis 12.00 Uhr

• Berufsberatung von Abiturientinnen und Abiturienten sowie Studierenden

Kundinnen und Kunden U25 und Ü25 mit Schulabschluss SEK II

Persönliche Vorsprachen: Anmeldung am Empfang im Erdgeschoss der Hauptagentur:

Anschrift: Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

Telefon: 0800 4 5555 00 (Service Center: Mo. - Fr. 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Akademische-Berufsberatung-Koeln@arbeitsagentur.de

• Beratungsfachkraft im Berufsinformationszentrum (für alle U25-Kundeninnen und -kunden)

Täglich steht eine Berufsberaterin /ein Berufsberater während der Öffnungszeiten des Kölner Berufsinformationszentrums für alle Fragen rund um die Ausbildung zur Verfügung.

Berufsinformationszentrum (BiZ)

Anschrift: Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

E-Mail: Koeln.BIZ@arbeitsagentur.de

Angebote:

- Im Berufsinformationszentrum können Sie sich zu Themen rund um Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt informieren. Auch die Online-Suche nach Ausbildungs- oder Arbeitsstellen sowie das Erstellen professioneller Bewerbungsunterlagen sind im Angebot. Sie können die Print- und Online-Medien selbstständig und nach Ihren Wünschen nutzen. Gerne ist aber auch das BiZ-Team mit Rat und Tat behilflich.

- Im BiZ werden auch regelmäßig Informationsveranstaltungen angeboten. Eine Auflistung der Veranstaltungen finden Sie in der zentralen Veranstaltungsdatenbank: www.arbeitsagentur.de > Dienststellen vor Ort - Veranstaltungen vor Ort > Veranstaltungsdatenbank

Öffnungszeiten: Mo. – Mi. 8.00 bis 16.00 Uhr, Do. 8.00 bis 18.00 Uhr, Fr. 8.00 bis 13.30 Uhr; Voranmeldung nicht nötig

Jobcenter Köln

Anschrift: Pohligstr. 3, 50969 Köln

Die Standorte sind nach den jeweiligen Postleitzahlen aufgeteilt. Fragen Sie ggf. nach einem Übersichtsflyer oder schauen Sie auf der Internetseite des Jobcenters nach. Stichwort: Standortsuche

Telefon: 0221 96443-401 (Service Center: Mo. - Fr. 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Jobcenter-Koeln@jobcenter-ge.de

Internet: www.jobcenterkoeln.de

Öffnungszeiten: Mo. - Fr. 8.00 bis 12.00 Uhr (außer Mi.)

Arbeitsvermittlung, Beratung und Unterstützung

Unterstützung und Beratung bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz und zu finanziellen Hilfen, insbesondere im Zusammenhang mit einer Arbeitsaufnahme, zum Beispiel:

- zur Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, z.B. Bewerbungstraining für eine Arbeitsaufnahme
- zu Fragen der Aus- und Weiterbildung, z.B. Förderung der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung
- zu Unterstützungsmöglichkeiten bei Selbstständigkeit
- zu finanziellen Hilfen zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme, z.B. für Bewerbungen und Fahrten zu Vorstellungsgesprächen
- zur Übernahme von Kinderbetreuungskosten beim Besuch von Qualifizierungsangeboten des Jobcenters
- bei Vermittlung von Arbeitsstellen
- spezielle Angebote für Frauen sowie
- Migrantinnen und Migranten und
- bei diversen Problemlagen, wie Schuldenberatung

Voraussetzungen: Bezug von Arbeitslosengeld II (nach dem SGB II)

Ansprechpartner_in: zuständige Vermittlungsfachkraft

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Anschrift: Pohligstr. 3, 50969 Köln

Telefon: 0221 9429-8300

E-Mail: Jobcenter-Koeln.BCA@jobcenter-ge.de

Internet: www.jobcenterkoeln.de > Wir über uns > Organisation > Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

- Beratung und Unterstützung bei Fragestellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. Beratung zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zu verschiedenen Arbeitszeitmodellen, zur Teilzeitberufsausbildung und zu den finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten sowie zu Angeboten des Jobcenters, die den beruflichen (Wieder-)Einstieg unterstützen
- spezialisierte Beratung und Angebote für Alleinerziehende
- Aufzeigen der vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten in Köln

Ansprechpartnerin: Meryem Demirtas

Broschüre bei Fragen zu Schwangerschaft und Arbeitslosengeld II:

Mit der Broschüre „Informationen, Tipps und Hinweise für Arbeitslosengeld II-Empfängerinnen“ werden Ihnen erste Fragen zu den Leistungen des Jobcenters für Sie als werdende Mutter beantwortet. Das sind zum Beispiel Informationen über finanzielle Leistungen während Ihrer Schwangerschaft und nach der Geburt, Unterhaltsanspruch sowie Mutterschafts-, Eltern- oder Kindergeld. Darüber hinaus finden Sie Tipps und Hilfen zu den Themen Familie und Beruf. Download unter http://www.jobcenterkoeln.de/common/library/dbt/sections/_uploaded/Mini-Brosch%C3%BCre%20Schwangerschaft-Geburt-Familie-Beruf.pdf oder fragen Sie Ihre Vermittlungsfachkraft.

Hinweis: Wenn Sie einen Termin in der Agentur für Arbeit, Luxemburger Str. oder den Standorten des Jobcenters haben, steht Ihnen im Erdgeschoss ein **Wickelraum** zur Verfügung. Sprechen Sie bitte die Kolleginnen und Kollegen dort an. Sie schließen ihn gerne für Sie auf!

Weitere Beratungsstellen (Auswahl):

ArbeitslosenBürgerCentrum Höhenhaus/ Caritasverband für die Stadt Köln e.V.

Anschrift: Von-Ketteler-Straße 2, 51061 Köln

Telefon: 0221 646641

E-Mail: abc-hoehenhaus@caritas-koeln.de

sabine.bruesting@caritas-koeln.de

Internet: www.caritas-koeln.de

Angebote:

- **Unterstützung und Begleitung** bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt: Beratung zu Fragen der beruflichen Orientierung bzw. Neuorientierung, Unterstützung bei der Entwicklung / Erarbeitung von beruflichen Perspektiven,



Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten

- **Hilfestellung bei Erstellung von Bewerbungsunterlagen**, Bewerbungsschreiben, Üben von Vorstellungsgesprächen mit Videoaufnahmen
- **Beratung zu Stellensuche und Internet** sowie zu finanziellen Fragen
- **Beratung bei Fragen zur Grundsicherung** für Arbeitsuchende; Zuwanderungsrecht sowie angrenzende Rechtsgebiete
- **Migrationsberatung** durch den Fachdienst für Integration und Migration (Di. und Fr., Ansprechpartnerin Frau Singer)
- **Offene Angebote**
- **Sprachkurseangebote**
Voraussetzungen: von Arbeitslosigkeit bedroht oder arbeitslos
Kosten: keine
Ansprechpartnerin: Sabine Brüsting
- **Gruppenangebot** für Menschen, die schon lange ohne Arbeit sind oder die sich alleine um ihre Kinder kümmern müssen, zusammen mit einem Coach sowie anschließend Möglichkeit von Einzelgesprächen.
Termin: Mi. 10.00 bis 11.30 Uhr
Ansprechpartnerin: Elke Franken (erreichbar Mi. 9.00 bis 13.00 Uhr)
Voraussetzungen: arbeitslos oder alleinerziehend

Bürgerzentrum Vingst - Vingster Treff

Anschrift: Würzburger Str. 11a, 51103 Köln-Vingst

Telefon: 0221 875485

E-Mail: vingstertreff@soziales-koeln.de

Internet: www.buergerzentrum-vingst.de

Angebote:

- **Erwerbslosenberatungsstelle**
Beratung zu Fragen der sozialen Existenzsicherung, Leistungsbezug, Beratung zu SGB II, SGB III und SGB XII und

- angrenzenden Rechtskreisen, Zuwanderung, bei psychosozialen Fragen und Konflikten, Unterstützung bei der Antragsstellung (ALG II etc.) Berufsorientierung und Bewerbung, Hilfestellung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsschreiben, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Informationen zu Weiterbildungen und Qualifizierungen. Offene Angebote, z.B. Frauencafé, EDV Kurse, Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichen Themen (ALG II, Schulden, Energie, Gesundheit)

Voraussetzungen: erwerbslose und von Erwerbslosigkeit bedrohte Menschen, unabhängig von Alter, Herkunft, Zuwanderung, Familienstand, Dauer der Erwerbslosigkeit und Leistungsbezug, Berufsrückkehrer_innen, Niedrigverdiener_innen

- **Alleinerziehende im SGB II-Leistungsbezug**
Unterstützung beim beruflichen (Wieder-)Einstieg und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, berufliche Orientierung, Einzelberatung, Berufswegeplanung, Hilfe bei der Suche nach Lösungen für fehlende Kinderbetreuung, Bewerbungstraining, individuelle Bewerbungshilfe, besondere Angebote für Frauen unter 25 Jahren, Informationen zu Teilzeitberufsausbildung
- **Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer**
Einzelberatung und Gruppenangebote, Angebote zur beruflichen Orientierung und Sprachförderung

Öffnungszeiten: Mo. 8.30 bis 17.30 Uhr, Di. 8.30 bis 18.00 Uhr, Mi. 8.30 bis 16.00 Uhr, Do. 8.30 bis 17.00 Uhr, Fr. 8.30 bis 14.00 Uhr

Ansprechpartnerin: Beate Mages

Caritasverband für die Stadt Köln e. V. Caritas-Integrationsagentur

Anschrift: Bertramstr. 12-22, 51103 Köln

Internet: www.caritas-koeln.de

Angebote:

- Berufsorientierung und Bildungsangebote für Frauen
Voraussetzungen: Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Fluchthintergrund
Telefon: 0221 98677623
Ansprechpartnerin: Marion Effinger
E-Mail: marion.effinger@caritas-koeln.de
- Informationen zu Fördermöglichkeiten und Zugang zum Arbeitsmarkt
Voraussetzungen: Frauen und Männer mit Migrations- oder Fluchthintergrund
Telefon: 0221 98577138
E-Mail: carola.steinke@caritas-koeln.de
Ansprechpartnerin: Carola Steinke

Evangelischer Kirchenkreis Köln-Mitte

Anschrift: Kartäusergasse 9-11, 50678 Köln

Telefon: 0221 3382-297

E-Mail: hagen@kirche-koeln.de

Internet: www.kirche-koeln.de

Angebot: Infoveranstaltung 1x im Monat, Termine nach Vereinbarung (telefonisch oder per E-Mail)

Ansprechpartnerin: Heike von Hagen

Voraussetzungen: keine

Frauenberatungszentrum Köln e. V.

Anschrift: Friesenplatz 9, 50672 Köln

Telefon: 0221 4201620

E-Mail: fbz-koeln@netcologne.de

Internet: www.frauenberatungszentrum-koeln.de

Angebote:

- Einzelberatung zur beruflichen Orientierung nach Terminvereinbarung
- Gruppenangebote zu Themen wie Mobbing, Umgang mit Stress
- Notfallberatung, telefonische Beratung
- Themenabende zu verschiedenen Themen, z.B. Selbstmarketing als Beruf, Alleinerziehende

Öffnungszeiten: Di., Do., Fr. 9.00 bis 12.00 Uhr,

Mo., Mi. 14.00 bis 17.00 Uhr

Ansprechpartnerinnen: Frau Fassbender, Frau Naumann

Frauen gegen Erwerbslosigkeit e. V.

Anschrift: Christinastr. 62-64 (Wilhelmplatz), 50733 Köln

Telefon: 0221 7327251

E-Mail: kontakt@frauen-erwerbslos.de

Internet: www.frauen-erwerbslos.de

Angebote:

- **Erwerbslosenberatung und Arbeitslosenzentrum**
Beratung zu Fragen der sozialen Sicherung, Leistungsbezug, Hilfe bei besonderen Problemlagen, psychosozialen Fragen und Konflikten, Berufswegeplanung und Bewerbung, Weiterbildung und Qualifizierung. Offene Angebote, Kurse, Internetrecherche, EDV-Training
Voraussetzungen: erwerbslose und von Erwerbslosigkeit bedrohte Frauen, unabhängig von Alter, Herkunft, Familienstand, Dauer der Erwerbslosigkeit und Leistungsbezug, Berufsrückkehrerinnen, Niedrigverdienerinnen
- **Alleinerziehende Frauen im SGB II-Leistungsbezug**
Unterstützung beim beruflichen (Wieder-)Einstieg und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Einzelberatung/ Coaching, Berufswegeplanung, Hilfe bei Suche nach fehlender Kinderbetreuung, Bewerbungstraining, individuelle Bewerbungshilfe und Vermittlung von Arbeitgeberkontakten, besondere Angebote für Frauen unter 25 Jahren, Informationen zu Teilzeitberufsausbildung
- **Erwerbslose Frauen mit Migrationshintergrund im SGB II-Leistungsbezug**
Einzelberatung und Gruppenangebote, Angebote zur beruflichen Orientierung und Sprachförderung
Kinderbetreuung während der Angebote möglich
Öffnungszeiten: Mo. - Do. 9.00 bis 18.00 Uhr, Fr. 9.00 bis 15.00 Uhr
Ansprechpartnerinnen: Frau Hofmann, Frau Rastin

Kölner Arbeitslosen Zentrum e.V. - KALZ

Anschrift: Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln

Telefon: 0221 5461072

E-Mail: info@koelnerarbeitslosenzentrum.de

Internet: www.koelnerarbeitslosenzentrum.de

Angebote:

- Beratung zu allen Einstiegs-Themen und zur Existenzsicherung, Schwangerschaft und Elternzeit, wie z.B. Berufswegeplanung, Bewerbungsunterlagen und -verfahren
- Beratung für Migrantinnen und Migranten zum Wiedereinstieg, jedoch keine Migrationsberatung
- Für erwerbslose und von Erwerbslosigkeit bedrohte Menschen: Sozialberatung zu SGB II, SGB III und SGB XII, Sozialhilfe, Grundsicherung im Alter, Existenzsicherung
- Wege in Arbeit - Einzelfallhilfe, Coaching, Bewerbungstraining

Ansprechpartnerin: Hedel Wenner

- ehrenamtliche Begleitung zu Behörden

Ansprechpartner: Kai Claaßen

Voraussetzung: Die Beratungsangebote sind für alle Zielgruppen offen

4.2 Hinweise und Tipps im Internet

Online – Angebote der Bundesagentur für Arbeit

- **BEN - BerufsEntwicklungsNavigator:** Interaktiver Online-Service mit umfangreichen Informationen zu den Themen Berufswechsel, Aufstieg, Wiedereinstieg und Weiterbildung.
www.arbeitsagentur.de > BEN
- **BERUFENET:** Berufsinformationen zu über 6.300 Berufen in Deutschland, in Frage kommende Einsatzmöglichkeiten und berufliche Alternativen. Suchmöglichkeiten nach Berufsbezeichnung/Suchbegriff, von A-Z sowie über Berufsfelder. Zu Weiterbildung: Vom Beruf ausgehend > Informationen zum Beruf > Weiterbildung
www.arbeitsagentur.de > BERUFENET
- Vielfältige Informationen zu unterschiedlichen Fragen wie zum Beispiel "Arbeit und Beruf", "Chancengleichheit", "Familie und Kinder", "Weiterbildung" - ausgehend von der Startseite
www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen und Bürger

Perspektive Wiedereinstieg

Das gemeinsame Portal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit weist den Weg durch die Vielzahl der Beratungsangebote. Über eine Landkarte können die nächstgelegenen Beratungsstellen aufgerufen werden. Der Veranstaltungskalender informiert über interessante Veranstaltungen zum Wiedereinstieg in der Nähe des Wohnortes.

www.perspektive-wiedereinstieg.de

Forum W

Informations- und Serviceangebot zum beruflichen Wiedereinstieg in Nordrhein-Westfalen

Die gemeinsame Initiative des nordrhein-westfälischen Emanzipationsministeriums und des Arbeitsministeriums bietet auf dem Internetportal einen "Wegweiser für den schnellen Wiedereinstieg", thematische Basisinformationen und eine Suchfunktion zu lokalen Anlaufstellen und Angeboten.

www.wiedereinstieg.nrw.de

FrauenNRW

Der Wegweiser für Frauen in NRW bietet Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote für Frauen. Vielfältige lokale Angebote und interessante Links zu vielen Themen.

www.frauennrw.de

Kölner Bildungsportal

Ein Service von Lernende Region Netzwerk Köln. Die Internetseite bietet unter anderem einen Überblick über zahlreiche Beratungsstellen zu Bildung, Beruf und Beschäftigung in der Region.

www.bildung.koeln.de



5 Bildung nachholen oder auffrischen

Bei einem beruflichen Wiedereinstieg stellen sich im Vorfeld Fragen zur erforderlichen Qualifikation, von dem Nachholen von Schul- oder Berufsabschlüssen über die Erstausbildung bis hin zu Anpassungsqualifizierungen oder einer Neuorientierung bzw. auch Fragen zur Anerkennung eines Berufsabschlusses aus dem Ausland.

5.1 Nachholen von Schulabschlüssen in Köln

Sie haben unterschiedliche Möglichkeiten, einen Schul-, Berufs- oder Hochschulabschluss nachzuholen. Sofern Sie die Voraussetzungen erfüllen und schon genau wissen, dass Sie den Abschluss nachholen wollen, können Sie sich anmelden. Wenn Sie Arbeitslosengeld II beziehen, sprechen Sie bitte zuerst mit Ihrer Vermittlungsfachkraft beim Jobcenter.

Weiterbildungskollegs

An vier Weiterbildungskollegs in Köln können Sie allgemeinbildende Schulabschlüsse nachholen:

- **Tages- und Abendschule (TAS)**
- **Abendrealschule (ARS)**
- **Abendgymnasium**
- **Köln-Kolleg**

Das **Abendgymnasium** ist ein berufsbegleitender Bildungsgang für Erwachsene. Im Jahr vor der Abiturprüfung brauchen Studierende nicht mehr berufstätig oder arbeitssuchend gemeldet zu sein.

Das Abendgymnasium Köln bietet darüber hinaus **abitur-online.nrw** an. Dies ist ein Lehrgang, der Präsenzunterricht und Selbststudium über das Internet miteinander verbindet.

Köln-Kolleg:

Telefon: 0221 3558867-0

E-Mail: sekretariat@koeln-kolleg.de

Ansprechpartnerinnen: Frau Hahne, Frau Kels

- **Angebot 1:** Der Bildungsgang des Köln-Kollegs richtet sich an Erwachsene (Mindestalter 18 Jahre), die in Vollzeitform ihr Abitur oder Fachabitur nachholen wollen.
Voraussetzungen: eine abgeschlossene Ausbildung oder eine zweijährige Berufserfahrung (angerechnet werden können auch: Zeiten des Wehrdienstes, des Ersatzdienstes und des Bundesfreiwilligendienstes, Vollzeitpraktika und gemeldete Zeiten der Arbeitslosigkeit von max. 8 Monaten sowie die Führung eines Familienhaushaltes).
Unterrichtszeiten: 8.00 bis 15.45 Uhr

- **Angebot 2: „AbiVor“**

Dieser Bildungsgang, der gemeinsam von Köln-Kolleg und Abendgymnasium Köln durchgeführt wird, richtet sich an Erwachsene (Mindestalter 18 Jahre), die

- Kinder haben, die bei ihnen im Haushalt leben,
- nachweislich einen Pflegefall in ihrem Haushalt betreuen oder
- atypische Arbeitszeiten nachweisen, die die Teilnahme am regulären Unterricht des Abendgymnasiums oder des Köln-Kollegs nicht zulassen.

Unterrichtszeiten: 8.30 bis 11.45 Uhr

- **Angebot 3: „Fit in Deutsch“**

Dieser Kurs richtet sich an alle, deren Muttersprache nicht Deutsch ist und dient der Vorbereitung auf die o.g. Bildungsgänge (Köln-Kolleg / Vollzeitform und „AbiVor“).

Voraussetzungen: Deutschkenntnisse auf B2-Niveau sind erforderlich.

Unterrichtszeiten: 08.00 Uhr bis 11.35 Uhr

Nähere Informationen zu den Weiterbildungskollegs erhalten Sie unter

www.stadt-koeln.de > Leben in Köln > Bildung und Schule > Schulformen > Weiterbildungskollegs bzw. www.bildung-koeln.de/schule/schullaufbahn/weiterbildungskollegs/

5.2 Berufliche Erstausbildung in Teilzeit

Eine berufliche Erstausbildung ist für junge Mütter und Väter oft eine besondere Herausforderung. Daher bietet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) die Möglichkeit, dass Menschen mit berechtigtem Interesse (also z.B. mit Familienverantwortung) die Berufsausbildung in Teilzeit absolvieren können, wenn Ausbildungsbetrieb und zuständige Kammer dieser Regelung zustimmen.

Prinzipiell kann jede Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz in Teilzeit stattfinden. Dabei ist es allerdings in einigen Berufen für die Betriebe schwieriger als in anderen, dies zu organisieren, so zum Beispiel überall dort, wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam zu immer wieder anderen Arbeitsorten fahren (zum Beispiel in Bau-berufen).

Hier können Sie sich beraten lassen:

Agentur für Arbeit Köln

Telefon: 0221 9429-5400

E-Mail: Koeln.BCA@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de/koeln > Bürgerinnen und Bürger > Chancengleichheit

Angebote:

- Allgemeine Fragen zur Teilzeitberufsausbildung
- Ansprechpartnerin für das Kölner Bündnis für Teilzeitberufsausbildung

Ansprechpartnerin: Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Arbeitsagentur Köln, Eva Pohl

Jobcenter Köln

Telefon: 0221 9429-8300

E-Mail: Jobcenter-Koeln.BCA@jobcenter-ge.de

Internet: www.jobcenterkoeln.de > Wir über uns > Organisation > Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Angebote:

- Allgemeine Fragen zur Teilzeitberufsausbildung
- Im Einzelfall besteht die Möglichkeit, an Vorbereitungsangeboten teilzunehmen, die Sie bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsbetrieben unterstützen.

Ansprechpartnerin: Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Köln, Meryem Demirtas

Kammern

Apothekerkammer Nordrhein

Telefon: 0211 8388-151 oder -154

E-Mail: info@aknr.de

Handwerkskammer zu Köln

Abt. Ausbildungsberatung

Telefon: 0221 20 22-251 oder -344

E-Mail: aubira@hwk-koeln.de

Industrie- und Handelskammer zu Köln

Ausbildungsberatung

Telefon: 0221 1640-660

E-Mail: ausbildung@koeln.ihk.de

Steuerberaterkammer Köln

Abteilung Aus- und Fortbildung

Telefon: 0221 33643-33

E-Mail: mail@stbk-koeln.de

Verband Freier Berufe im Lande NRW e.V.

Telefon: 0211 4361799-0

E-Mail: info@vfb-nw.de

Informationen im Internet:

www.teilzeitberufsausbildung.de

www.bildung.koeln.de > Regionale Projekte > Bündnis für Teilzeitausbildung

5.3 Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung

Eine Berufsausbildung ist ein solides Fundament für die berufliche Zukunft. Die schnellen technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen erfordern aber eine dauerhafte Anpassung und ein ständiges Weiterlernen. Für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer ist die Weiterbildung oft besonders wichtig.

Wer nach der Elternzeit arbeitslos oder konkret von Arbeitslosigkeit bedroht ist, dem kann die Arbeitsagentur oder das Jobcenter eine Weiterbildung fördern - wenn Sie dadurch mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden können.

Lassen Sie sich dazu bei Ihrer jeweiligen Vermittlungsfachkraft bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter beraten (Adressen siehe jeweils Kap. 4.1)

Beratung zur beruflichen Entwicklung

Eine weitere Möglichkeit, sich zu Fragen der beruflichen Um- oder Neuorientierung unterstützen zu lassen, bietet das kostenlose Förderangebot „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ - gefördert vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS).

Das Angebot einer professionellen Beratung zur beruflichen Entwicklung richtet sich an Erwachsene, die in Nordrhein-Westfalen wohnen oder arbeiten, insbesondere an Menschen mit beruflichen Veränderungswünschen, Berufsrückkehrer nach einer familiären Unterbrechung der Berufstätigkeit, Frauen und Männer mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

Die Beratung kann bis zu neun Stunden umfassen, sie ist für die Ratsuchenden kostenlos.

Weitere Informationen zum Beratungsangebot und zur Beratungsstellensuche:

Telefonhotline: 0211 – 8371929 (kostenlos)

Internet: www.weiterbildungsberatung-nrw.de

Hier können Sie sich beraten lassen (Auswahl):

Agentur für Arbeit Köln

Anschrift: Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

Telefon: 0800 4 5555 00 (Service Center: Mo. - Fr. 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Koeln@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de/Koeln

Angebot: finanzielle Förderung von Fort- und Weiterbildungen und beruflichen Qualifizierungen im Einzelfall

Voraussetzungen: Arbeitsuchende, Arbeitslose und Ratsuchende, die entweder Anspruch auf Arbeitslosengeld I (nach dem Sozialgesetzbuch III) haben oder keine Leistungen beziehen; vorheriges Beratungsgespräch und Zustimmung der

Arbeitsagentur erforderlich. Dabei wird geprüft, ob die Qualifizierung für Sie notwendig und sinnvoll ist, um wieder in den Beruf einsteigen zu können.

Kosten: keine Kosten, wenn die Vermittlerin / der Vermittler die Weiterbildung befürwortet. Dann trägt die Arbeitsagentur die Kosten im Rahmen des Bildungsgutscheins.

Ansprechpartner_in: die zuständige Vermittlungsfachkraft in den jeweiligen Geschäftsstellen (s. Kap. 4.1)

Jobcenter Köln

Anschrift: Pohlstr. 3, 50969 Köln

Telefon: 0221 96443-401 (Service Center: Mo -Fr 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Jobcenter-Koeln@jobcenter-ge.de

Internet: www.jobcenterkoeln.de

Angebot: finanzielle Förderung von Fort- und Weiterbildungen und beruflichen Qualifizierungen im Einzelfall

Voraussetzungen: ALG II-Bezug, die Förderungsvoraussetzungen müssen erfüllt sein, vorheriges Beratungsgespräch und Zustimmung des Jobcenters erforderlich. Dabei wird geprüft, ob die Qualifizierung für Sie notwendig und sinnvoll ist, um wieder in den Beruf einsteigen zu können.

Kosten: keine Kosten, wenn die persönliche Ansprechpartnerin / der Ansprechpartner die Weiterbildung befürwortet. Dann trägt das Jobcenter die Kosten im Rahmen des Bildungsgutscheins.

Ansprechpartner_in: zuständige Vermittlungsfachkraft in den jeweiligen Standorten (s. Kap. 4.1)

Handwerkskammer zu Köln

Anschrift: Heumarkt 12, 50667 Köln

Telefon: 0221 2022-0

E-Mail: info@hwk-koeln.de

Internet: www.hwk-koeln.de

Angebote:

- **Ausbildungsberatung** für alle Handwerksberufe

Ansprechpartnerinnen: Allgemeine Auskünfte

Kathrin Lange,

Telefon: 0221 2022-344

E-Mail: lange@hwk-koeln.de

Petra Nix,

Telefon: 0221 2022-251

E-Mail: nix@hwk-koeln.de

sowie weitere Beraterinnen und Berater zu verschiedenen Ausbildungsberufen

- **Fort- und Weiterbildungsberatung**

Fortbildungszentrum Köhlstraße

Telefon: 0221 2022-356

E-Mail: fbz@hwk-koeln.de

Industrie- und Handelskammer zu Köln

Anschrift: Unter Sachsenhausen 10 – 26, 50667 Köln

Telefon: 0221 1640-0

E-Mail: bildungsberatung@koeln.ihk.de

Internet: www.ihk-koeln.de

Geschäftszeiten Bildungs- und Förderberatung:

Mo. - Mi. 8.00 bis 17.00 Uhr, Do. 07.00 bis 18.30 Uhr, Fr. 8.00 bis 16.00 Uhr

Angebot: Bildungsberatung

Ansprechpartnerinnen:

Ingrid Böhm-Laubhold, Aus- und Weiterbildung

Telefon: 0221 1640- 623

E-Mail: ingrid.boehm-laubhold@koeln.ihk.de

Dorothee Stahl, Aus- und Weiterbildung

Telefon 0221 1640-621

E-Mail: dorothee.stahl@koeln.ihk.de

Stadt Köln, Amt für Weiterbildung Volkshochschule Köln (VHS)

Anschrift: Im Mediapark 7, 50670 Köln

Telefon: 0221 221-23999

Ansprechpartnerin: Charlotte Bijerch

E-Mail charlotte.bijerch@stadt-koeln.de

Internet: <https://vhs-koeln.de/>

Lernende Region - Netzwerk Köln e.V.

Adresse: Julius-Bau-Str. 2, 51063 Köln

Telefon: 0221 990829-233

E-Mail: beratung@bildung.koeln.de

Internet: http://www.bildung.koeln.de/lernende_region/

Angebote:

- Beratung zu Finanzierungsförderung von beruflicher Weiterbildung (Bildungsscheck NRW, Bildungsprämie des Bundes) sowie
- Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE)
- Erstberatung zur beruflichen Anerkennung

Öffnungszeiten: Mo. - Do. 9.00 bis 17.00 Uhr.

Bitte vereinbaren Sie für eine persönliche Beratung per E-Mail einen Termin.

Ansprechpartnerin: Carina Zetzmann

Hinweise und Tipps im Internet

KURSNET

Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung - mit direkten Links zu Anbietern

www.arbeitsagentur.de > KURSNET

Kölner Bildungsportal

Lernende Region – Netzwerk Köln e. V.

Beratungsstellendatenbank für die passgenaue Inanspruchnahme von Bildungsberatung für Ratsuchende sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

www.bildung.koeln.de

5.4 Bewertung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse

Zahlreiche zugewanderte Frauen und Männer sind gut ausgebildete Fachkräfte. Sie haben einen ausländischen Berufsabschluss oder Sie haben in ihrem Heimatland ein Studium abgeschlossen. Hat jemand einen im Ausland erworbenen Berufsabschluss, kann er oder sie nun prüfen lassen, ob dieser mit einem deutschen Berufsabschluss gleichwertig ist.

Die Frage, ob ein Antrag auf Gleichwertigkeitsprüfung sinnvoll ist oder nicht, hängt vom persönlichen Werdegang und den beruflichen Zielen ab. Es empfiehlt sich daher, sich zunächst beraten zu lassen. Dabei kann man klären, wie das Verfahren abläuft, wie man einen deutschen Referenzberuf finden kann und welche Möglichkeiten sich mit dem Verfahren eröffnen.

Anlaufstellen zur Erstberatung für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen:

Für Personen, die eine Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse anstreben, ist es häufig schwierig, die richtige Stelle zu finden.

Die Telefonhotline des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beantwortet Fragen zur beruflichen Anerkennung und informiert über rechtliche Grundlagen und Verfahren der beruflichen Anerkennung.

Telefon: 030 1815 1111 (Mo. - Fr. 9.00 bis 15.00 Uhr)

Internet: www.anerkennung-in-deutschland.de

IQ Netzwerk Integration durch Qualifizierung

Das bundesweite Netzwerk hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrantinnen und Migranten in Deutschland zu verbessern.

www.netzwerk-iq.de

www.iq-netzwerk-nrw.de

Bildungsberatungsstellen und Migrantenselbstorganisationen

Eine Liste der Beratungsstellen in Köln und Umgebung finden Sie über

Lernende Region – Netzwerk Köln e. V.

Telefon: 0221 9908290

E-Mail: info@bildung.koeln.de

Internet: www.bildung.koeln.de/beratung/anerkennung_auslaendischer_abschluesse/index.html

Migra-Info: Wege in den Beruf / Informationen für Migrantinnen

Auf dieser Internetseite finden Sie auch weitere Orientierungshilfen und Links mit den jeweiligen Adressen/Ansprechpartnern für Ihre Antragstellung (mehrsprachig).

www.migra-info.de/anerkennung-von-qualifikationen.html

5.5 Finanzierungsmöglichkeiten von Fort- und Weiterbildungen (Auswahl)

Bildungsgutschein

Wenn Sie arbeitslos (oder konkret von Arbeitslosigkeit bedroht) und entweder bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter gemeldet sind, können die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Vorliegen der Förderungsvoraussetzungen **Bildungsgutscheine** für zuvor individuell festgestellte Bildungsbedarfe aushändigen.

Mit der Ausgabe eines Bildungsgutscheins wird Ihnen unter anderem bescheinigt, dass und welche von den folgenden **Weiterbildungskosten** übernommen werden:

Als Weiterbildungskosten können Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie Kinderbetreuungskosten übernommen werden. Entscheidend ist, ob dadurch die Wahrscheinlichkeit, dass Sie wieder in den Beruf zurück können, verbessert wird. Daher unbedingt vorher beraten lassen:

Ansprechpartner_in: die zuständige Vermittlungsfachkraft bei der **Arbeitsagentur** bzw. dem **Jobcenter** (s. Kap. 5.3)

Informationen:

www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen und Bürger > Weiterbildung > Fördermöglichkeiten

Bildungsscheck NRW

Mit dem Bildungsscheck fördert das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium die Beteiligung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben an beruflicher Weiterbildung. Im Fokus stehen dabei vor allem Geringqualifizierte und weiterbildungsferne Beschäftigte. Seit 2015 richtet sich die Förderung besonders an Zugewanderte, Un- und Angelernte, Beschäftigte ohne Berufsabschluss und Berufsrückkehrende. www.bildungsscheck.nrw.de

Zu den persönlichen Voraussetzungen und den Umfang der Förderung ist es ratsam, sich aktuell im Internet zu informieren und sich bei Interesse beraten zu lassen.

Kontakt:

Telefonhotline: 0211-8371929 (kostenlos)

Internet: www.weiterbildungsberatung-nrw.de

Bildungsprämie

Mit dem Bundesprogramm Bildungsprämie unterstützt das Bundesbildungsministerium (BMBF) Erwerbstätige, die durch Weiterbildung ihre Chancen im Beruf verbessern möchten, vor allem diejenigen, die aufgrund ihres Einkommens die Kosten einer Weiterbildung nicht ohne weiteres tragen können.

Einen Bildungsprämiegutschein können an Weiterbildung Interessierte erhalten, die das 25. Lebensjahr vollendet

und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 beziehungsweise 40.000 Euro nicht übersteigt. Die Weiterbildungsmaßnahme muss einem beruflichen Ziel dienen. Mit dem Gutschein wird die Hälfte der Veranstaltungsgebühr für Maßnahmen, die maximal 1.000 Euro kosten, übernommen. Der Gutschein wird durch eine Bildungsprämienberatungsstelle ausgegeben.

Informationen:

www.bildungspraemie.info

5.6. Hinweise und tipps im Internet

Förderdatenbank

Eine Übersicht über aktuelle Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU finden Sie in der Förderdatenbank.

www.foerderdatenbank.de

Perspektive Wiedereinstieg

Das gemeinsame Portal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit weist den Weg durch die Vielzahl der Beratungsangebote von Bund, Ländern und Kommunen.

Zu Fragen der Bildung: „Wiedereinstieg konkret“ > Qualifizierung

www.perspektive-wiedereinstieg.de

Forum W

Informations- und Serviceangebot zum beruflichen Wiedereinstieg in Nordrhein-Westfalen

Die gemeinsame Initiative des nordrhein-westfälischen Emanzipationsministeriums und des Arbeitsministeriums informiert auch zu Fragen der Bildung: Basisinformationen > Lernen

www.wiedereinstieg.nrw.de

Kölner Bildungsportal

Lernende Region – Netzwerk Köln e. V.

Beratungsstellendatenbank für die passgenaue Inanspruchnahme von Bildungsberatung für Ratsuchende sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

www.bildung.koeln.de



6 Arbeitsuche und Bewerbung

Die Wege, die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zurück in den Beruf nehmen, sind verschieden und individuell. Dennoch – das zeigen Studien und die Erfahrungen von Beraterinnen und Beratern – gibt es in den Phasen des beruflichen Wiedereinstiegs typische Fragestellungen. Lassen Sie sich daher beraten, nutzen Sie Veranstaltungsangebote und Hinweise auf entsprechenden Internetseiten. Ein Tipp, der sich oft bewährt hat: Machen Sie die Jobsuche zu Ihrem Job! Nehmen Sie sich „Auszeiten“, in denen Sie sich nur diesem Thema widmen!

6.1 Beratungsmöglichkeiten

Agentur für Arbeit Köln

Anschrift: Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

Telefon: 0800 4 5555 00 (Service Center: Mo. - Fr. 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Koeln@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de/Koeln

Angebote:

- Die Arbeitsvermittlung der Agentur für Arbeit hilft Ihnen bei der Suche nach einer passenden Arbeitsstelle und zeigt Bewerbungsmöglichkeiten und Strategien auf.
- Bewerbungstraining (im Rahmen eines sog. Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins)

Voraussetzungen: Arbeitsuchende, Arbeitslose und Ratsuchende, die entweder Anspruch auf Arbeitslosengeld I (nach dem Sozialgesetzbuch III) haben oder keine Leistungen beziehen, nach vorheriger Beratung

Ansprechpartner_in: zuständige Vermittlungsfachkraft (s. Kap. 4.1)

Jobcenter Köln

Anschrift: die Anschrift des jeweiligen Standortes richtet sich nach Ihrem Wohnort (siehe Internetseite des Jobcenters Köln)

Telefon: 0221 96443-401 (Service Center: Mo. - Fr. 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Jobcenter-Koeln@jobcenter-ge.de

Internet: www.jobcenterkoeln.de

Angebote:

- Die Arbeitsvermittlung des Jobcenters hilft Ihnen bei der Suche nach einer passenden Arbeitsstelle und zeigt Bewerbungsmöglichkeiten und Strategien auf.

- Arbeitsvermittlung speziell für Alleinerziehende (Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Arbeitsuche)
 - persönliche Beratung zum beruflichen Wiedereinstieg
- Voraussetzungen:** Arbeitslose, die Arbeitslosengeld II beziehen

Ansprechpartner_in: zuständige Vermittlungsfachkraft (s. Kap. 4.1)

Weitere Beratungsstellen (Auswahl)

ArbeitslosenBürgerCentrum Höhenhaus Caritasverband der Stadt Köln e. V.

Anschrift: Von-Ketteler-Str. 2, 51061 Köln

Telefon: 0221 646641

E-Mail: sabine.bruesting@caritas-koeln.de

Internet: www.caritas-koeln.de

Angebot: Bewerbungsberatung (60 Min.), Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Lebenslauf und Bewerbungsschreiben, Üben von Vorstellungsgesprächen, Telefontraining, Hilfe bei Stellensuche im Internet, Termine nach Vereinbarung

Voraussetzungen: von Arbeitslosigkeit bedrohte bzw. erwerbslose Personen

Ansprechpartnerin: Sabine Brüsting

Bürgerzentrum Vingst - Vingster Treff

Anschrift: Würzburger Str. 11a, 51103 Köln-Vingst

Telefon: 0221 875485

E-Mail: vingstertreff@soziales-koeln.de

Internet: www.buergerzentrum-vingst.de

Angebot: Bewerbungstraining, Erstellen von Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Anschreiben), Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Stellenrecherche, themenspezifische Veranstaltungen

Voraussetzungen: von Arbeitslosigkeit bedrohte bzw. erwerbslose Personen

Öffnungszeiten: Mo. 8.30 bis 17.30 Uhr, Di. 8.30 bis 18.00 Uhr, Mi. 8.30 bis 16.00 Uhr, Do. 08.30 bis 17.00 Uhr, Fr. 8.30 bis 14.00 Uhr

(Termine nach Vereinbarung)

Ansprechpartnerin: Beate Mages

**Caritasverband für die Stadt Köln e. V.
Caritas-Integrationsagentur**

Anschrift: Bertramstr. 12-22, 51103 Köln

Telefon: 0221 98577623

E-Mail: marion.effinger@caritas-koeln.de

Internet: www.caritas-koeln.de

Angebot: Hilfe bei Bewerbung und Stellensuche (Bewerbungstraining, Bewerbungsberatung)

Voraussetzungen: Migrantinnen, Flüchtlinge

Ansprechpartnerin: Marion Effinger und Carola Steinke

Frauen gegen Erwerbslosigkeit e. V.

Anschrift: Christinastr. 62-64 (Wilhelmplatz), 50733 Köln

Telefon: 0221 7327251

E-mail: kontakt@frauen-erwerbslos.de

Internet: www.frauen-erwerbslos.de

Angebot: Hilfe bei Erstellung von Lebenslauf, offene Bewerbungswerkstatt, Bewerbungsanschreiben, Hilfe bei der Stellensuche und Einüben von Vorstellungsgesprächen, Telefontraining

Öffnungszeiten: Mo. - Do. 9.00 bis 18.00 Uhr, Fr. 9.00 bis 15.00 Uhr

Voraussetzungen: erwerbslose oder von Erwerbslosigkeit bedrohte Frauen, spezielle Angebote für Migrantinnen und Alleinerziehende sowohl unter 25 als auch über 25 Jahre

Ansprechpartnerinnen: Frau Hofmann, Frau Rastin

Kölner Arbeitslosen Zentrum e.V. - KALZ

Anschrift: Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln

Telefon: 0221 5461072

E-Mail: info@koelnerarbeitslosenzentrum.de

Internet: www.koelnerarbeitslosenzentrum.de

Angebot: Beratung zu Berufswegeplanung, Bewerbungsunterlagen und -verfahren

Voraussetzungen: Die Beratungsangebote sind für alle Zielgruppen offen zugänglich.

Ansprechpartnerin: Hedel Wenner

Lindweiler Treff, Diakonisches Werk Köln und Region

Anschrift: Marienberger Weg 17b, 50767 Köln

Telefon: 0221 795496

E-Mail: lindweilertreff@diakonie-koeln.de

Internet: www.diakonie-koeln.de

Angebote:

- **Arbeitslosen- und Sozialberatung:** Beratung zu Fragen der sozialen Sicherung, Leistungsbezug, bei besonderen Problemlagen, psychosozialen Fragen und Konflikten, Einzelberatung zu Bewerbungsfragen, Bewerbungsunterlagen erstellen, Vorstellungsgespräche üben, Berufswegplanung, Hilfe bei der Stellensuche im Internet
- **Qualifizierungsangebote:** laufende Computer- und Internetkurse, Nähtreff, Interkulturelle Kochgruppe, Stadtteilfrühstück und ehrenamtliche Mitarbeit im Secondhandcafé

Voraussetzungen: von Arbeitslosigkeit bedrohte bzw. erwerbslose Personen

Ansprechpartnerinnen: Silvie Heibach & Julia Ecker

6.2 Hinweise und Tipps im Internet

Wenn Sie Tipps für Ihre Eigenbemühungen, Hinweise zu Fragen rund um das Thema Bewerbung, aber auch zu den Alternativen einer unbefristeten Anstellung, zum Beispiel Saisonarbeit oder selbstständige Tätigkeit suchen, empfiehlt sich die Seite der Arbeitsagentur.

• **JOBBÖRSE**

Gezielt nach Arbeitsstellen in Deutschland und im Ausland suchen, Bewerbungsprofil erfassen und pflegen, komplette Bewerbungsmappe erstellen und online bewerben.

www.arbeitsagentur.de > JOBBÖRSE

• **Allgemeine Stellenbörsen**

Links zu Stellenbörsen mit umfangreichen Jobangeboten und guten Suchmöglichkeiten:

www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen und Bürger > Arbeit und Beruf > Arbeits- und Jobsuche > Eigeninitiative > unter der Rubrik „Zusatzinformationen“

• **Branchenspezifische Plattformen**

Diese können Sie auch in dem informativen Portal „Berufenet“ finden:

www.arbeitsagentur.de > BERUFENET > unter den einzelnen Berufen > „Stellen- und Bewerbersuche“

• **BEN - BerufsEntwicklungsNavigator**

Informationen zu den Themen Berufswechsel, Aufstieg, Wiedereinstieg und Weiterbildung. Das Onlineangebot bietet individualisierte Informationen zur beruflichen Weiterentwicklung auf einer einzigen Plattform und stellt eine Vielzahl von Informationen der verschiedenen Angebote der Bundesagentur für Arbeit auf einer Plattform dar.

www.arbeitsagentur.de > BEN

• **BERUFENET**

Berufsinformationen zu über 6.300 Berufen in Deutschland, in Frage kommende Einsatzmöglichkeiten und berufliche Alternativen. Suchmöglichkeiten nach Berufsbezeichnung/Suchbegriff, von A-Z sowie über Berufsfelder. Zu Weiterbildung: Vom Beruf ausgehend > Informationen zum Beruf > Weiterbildung

www.arbeitsagentur.de > BERUFENET

• **LERNBÖRSE exklusiv**

Angebot für die Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Eine umfassende Palette an Selbstlernmedien zu wichtigen Themen rund um den Bewerbungsprozess und den Arbeitsalltag. Zum Beispiel: „Betriebswirtschaftliche Grundlagen“ über „Microsoft Office 2010“ und Geschäftssprachen

www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen & Bürger > Weiterbildung > E-Learning > Lernbörse exklusiv

- **Bewerbungstraining**

Wenn Sie unsicher sind, wie ein Anschreiben oder Ihr Lebenslauf aussehen muss, sind die Angebote auf dieser Plattform hilfreich.

www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen & Bürger > Weiterbildung > E-Learning > Bewerbungstraining

- **Bewerbungstipps**

Informationen und Tipps zu den Themenfeldern Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstraining, Vorstellung, Zusage / Absage

www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen & Bürger > Arbeit und Beruf > Arbeits- / Jobsuche > Bewerbung

Praktische Bewerbungstipps für Frauen Meine Bewerbung – Werbung in eigener Sache

Diese Broschüre enthält Tipps, Vorlagen und Quellen zur weiteren Recherche speziell bei beruflichen Veränderungen und beim Wiedereinstieg.

Sie erhalten diese entweder online auf der Seite der Arbeitsagentur, z.B. hier:

www.arbeitsagentur.de/Koeln > Bürgerinnen und Bürger > Chancengleichheit; oder als Druckversion z.B. im Berufsinformationszentrum der Kölner Arbeitsagentur.

Perspektive Wiedereinstieg

Checklisten, Tipps zum Schreiben von Bewerbungen und vieles mehr

www.perspektive-wiedereinstieg.de > Wiedereinstieg > Wiedereinstieg konkret > Wege in den Arbeitsmarkt

Forum W“

Informations- und Serviceangebot zum beruflichen Wiedereinstieg in Nordrhein-Westfalen

Hier finden Sie Anregungen zum Beispiel zum Thema Online-Bewerbung oder Vorstellungsgespräch.

www.wiedereinstieg.nrw.de > Basisinformationen > Bewerbung und Vorstellungsgespräch

Soziale Netzwerke

Neben den Online-Jobbörsen bekommen soziale Netzwerke wie Xing, LinkedIn, aber auch Facebook bei der Karriereplanung eine immer größere Bedeutung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können hier ihre beruflichen Netzwerke pflegen und im Fall der Jobsuche vertraute Personen kontaktieren.

www.xing.de

www.linkedin.com

www.facebook.com



7 Existenzgründung

Wenn Sie mit dem Gedanken einer Existenzgründung spielen, haben Sie vielleicht bereits eine Geschäftsidee im Kopf. Oft ist das eine Lösung, um nach einer Familienzeit wieder in den Beruf einzusteigen und individuell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu regeln. Frauen sind bei den Existenzgründungen auf dem Vormarsch. Immer mehr führen ihr eigenes Unternehmen.

Der Schritt in die Selbstständigkeit ist ein interessanter, nicht risikofreier, aber für viele auch lohnender Weg. Gerade dieser Weg muss aber sehr sorgfältig geplant und überlegt werden. Wer ihn gehen will, sollte fachkundige Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen.

Bei den folgenden Anlaufstellen können Sie Unterstützung erhalten:

Agentur für Arbeit Köln

Anschrift: Luxemburger Str. 121, 50939 Köln

Telefon: 0800 4 5555 00 (Service Center: Mo. - Fr. 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Koeln@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de/koeln

Angebote:

- **Beratung zum Thema „Gründen aus Arbeitslosigkeit“** und zu eventuellen Fördermöglichkeiten, ggf. durch Gewährung eines Gründungszuschusses (nur bei Bezug von ALG I)
Voraussetzungen: Arbeitsuchende, Arbeitslose und Ratsuchende, die entweder Anspruch auf Arbeitslosengeld I (nach dem Sozialgesetzbuch III) haben oder keine Leistungen beziehen.
Ansprechpartner_in: die jeweilige Vermittlungsfachkraft
- **„Frauen gründen anders“ – Veranstaltungsreihe für Gründungsinteressierte**
Telefon: 0221 9429-5400
E-Mail: Koeln.BCA@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de/koeln > Bürgerinnen und Bürger > Chancengleichheit sowie www.frau-und-wirtschaft.koeln
Kostenlose Veranstaltungsreihe für Frauen, die eine Gründung planen oder sich in der Gründungsphase befinden. Sie wird sechs Mal im Jahr durchgeführt. Kooperation der

Agentur für Arbeit Köln (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt) mit dem Arbeitskreis Kölner Netzwerke Frau & Wirtschaft. Neben Informationen über die aktuellen Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen vor, während und nach einer Gründung wird ein Vortrag über ein Thema gehalten, das in der Gründungsphase von Interesse ist.

Außerdem haben die Besucherinnen die Gelegenheit, Vertreterinnen der verschiedenen wirtschaftsnahen Frauennetzwerke in Köln kennenzulernen.

Ort: Agentur für Arbeit Köln, Berufsinformationszentrum (BiZ), Luxemburger Str. 121, Hörsaal

Voraussetzungen: Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.

Termine und die aktuellen Themen können vorab auf den oben genannten Internetseiten nachgelesen oder telefonisch erfragt werden.

Ansprechpartnerin: Eva Pohl, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Jobcenter Köln

Anschrift: Pohlstr. 3, 50969 Köln

Die Anschrift des jeweiligen Standortes richtet sich nach Ihrem Wohnort (siehe Internetseite des Jobcenters Köln)

Telefon: 0221 96443-401 (Service Center: Mo. - Fr. von 8.00 bis 18.00 Uhr)

E-Mail: Jobcenter-Koeln@jobcenter-ge.de

Internet: www.jobcenterkoeln.de

Angebot: Beratung zur Förderung von Gründerinnen und Gründern sowie Selbstständigen aus dem SGB II-Leistungsbezug, Beratung über eventuelle Gewährung eines sog. Einstiegsgeldes und weiterer Leistungen.

Voraussetzungen: Arbeitslose, die einen Leistungsanspruch auf ALG II-Bezug haben und eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen bzw. dieser bereits nachgehen. Die weiteren Fördervoraussetzungen sind im Einzelfall mit der zuständigen Vermittlungsfachkraft abzuklären.

Startercenter NRW

www.startercenter.nrw.de

Zusammenschluss aus

- Amt für Wirtschaftsförderung, Abteilung Arbeitsmarktförderung
- Industrie- und Handelskammer zu Köln, Abteilung Unternehmensförderung
- Handwerkskammer zu Köln, Bereich Unternehmensberatung

Informationen über grundlegende Fragen der Existenzgründung, das Vorgehen im Gründungsprozess, über Voraussetzungen für Fördermittel von EU, Bund und Land sowie zusätzliche Beratungsmöglichkeiten.

Für vertiefende Intensivberatungen, fachkundige Stellungnahmen und branchenspezifische Informationen stehen Ihnen die Expertinnen und Experten der verschiedenen Partner zur Seite:

Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Köln Abteilung Arbeitsmarktförderung

Anschrift: Stadthaus, Willy-Brandt-Platz 2, 50679 Köln

Telefon: 0221 221-33666

E-Mail: startercenternrw@stadt-koeln.de

Internet: www.stadt-koeln.de > Wirtschaft > Startercenter
Existenzgründungsberatung für Angehörige der Freien Berufe, wie beispielsweise aus der Kultur- und Kreativwirtschaft, Grafik und Design, medizinische Fachbereiche, Ärztinnen / Ärzte, Rechtsanwältinnen / Rechtsanwälte, lehrende Tätigkeiten sowie alle Dienstleistungen höherer Art

Öffnungszeiten: Mo., Mi. u. Do. 8.00 bis 16.00 Uhr, Di. 8.00 bis 18.00 Uhr, Fr. 8.00 bis 12.00 Uhr sowie nach individueller Vereinbarung

Handwerkskammer zu Köln

Anschrift: Heumarkt 12, 50667 Köln

Telefon: 0221 2022-415

E-Mail: mueller-wilmes@hwk-koeln.de

Internet: www.hwk-koeln.de > Beratung > Existenzgründung > Startercenter NRW

Gründungsformalitäten für handwerkliche Tätigkeiten

Sprechzeiten: Mo. - Fr. 8.00 bis 12.30 Uhr

Bitte vereinbaren Sie einen persönlichen Beratungstermin.

Industrie- und Handelskammer Köln

Anschrift: Unter Sachsenhausen 10 – 26, 50667 Köln

Telefon: 0221 1640-444

E-Mail: startercenternrw@iHK-koeln.de

Internet: www.ihk-koeln.de > Existenzgründung und Unternehmensförderung > Basisinformationen für Gründer
Existenzgründungsberatung für gewerbliche Tätigkeiten

Öffnungszeiten: Mo. - Do. 8.00 bis 17.00 Uhr, Fr. 8.00 bis 16.00 Uhr

Unternehmerinnenbrief NRW (U-Brief)

Die Initiative des Emanzipationsministeriums NRW begleitet Frauen beim Start in die Selbstständigkeit, nach der Gründung und im Wachstumsprozess. Zielsetzung unter anderem: Präsentation des Gründungs- bzw. Unternehmenskonzeptes vor einem Kreis von Fachleuten mit guten Kontakten, Begleitung von einer Patin oder einem Paten für die Dauer eines Jahres, Nutzung des U-Briefes als eine Form des Zertifikates.

www.unternehmerinnenbrief.de

Hinweise und Tipps im Internet

„Hinweise und Hilfen zur Existenzgründung“

www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen und Bürger > Arbeit und Beruf > Existenzgründung

Kölner Frauenportal

www.frauenportal.koeln

Arbeitskreis Kölner Netzwerke Frau & Wirtschaft

www.frau-und-wirtschaft.koeln

Unternehmerinnenforum

www.chefin-online.de

Gründerinnenportal des BMWi

www.existenzgruenderinnen.de

Existenzgründungsportal des BMWi

www.existenzgruender.de

Gründungszuschuss – Beratungsseite

www.gruendungszuschuss.de

Tipps und Informationen über die passende Förderung

www.kfw.de > Privatpersonen > Existenzgründung

www.kfw.de > Für Unternehmen > Gründen und Nachfolgen

Förderdatenbank

Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der Europäischen Union

www.foerderdatenbank.de

Broschüre:

Alles Wichtige rund um das Thema: von den Planungsschritten und Begriffserläuterungen über zahlreiche Links bis hin zur Finanzierung und zu Förderprogrammen des Bundes und der Länder.

www.arbeitsagentur.de/durchstarten > „Existenzgründung“ (und als Druckexemplar auch im Berufsinformationszentrum der Arbeitsagentur).

8 Beratungsangebote für besondere Notlagen

Wenn Sie gerne (wieder) arbeiten möchten, aber durch persönliche oder familiäre Probleme erst einmal nicht die nötige Kraft aufbringen, ist es wichtig, zunächst Rat und Unterstützung zu holen.

Hier können Sie sich beraten lassen (Auswahl):

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Köln

Anschrift: Willy-Brandt-Platz 2, 50679 Köln

Telefon: 0221 221-26472

E-Mail: gleichstellungsamt@stadt-koeln.de

Internet: www.stadt-koeln.de

Angebot: Die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team klären Ihre Situation und vermitteln Sie zu Beratungsstellen, wenn Sie zum Beispiel in einer Notsituation von Gewalt betroffen sind, sich im Arbeitsleben benachteiligt oder diskriminiert fühlen, über Ihre Rechte informiert werden möchten oder Unterstützung zur Durchsetzung Ihrer Rechte brauchen.

Eine **Online-Zusammenstellung** von Beratungsstellen und Hilfsangeboten finden Sie hier:

www.stadt-koeln.de > Leben in Köln > Gesellschaft/Soziales > Gleichstellung > Beratung und Hilfe

Broschüre: „MUT trifft HILFE“

Die Broschüre enthält auf rund 130 Seiten das komplette aktuelle Hilfsangebot in Köln für Frauen und ihre Kinder in Notsituationen, für die verschiedensten Beratungsanlässe, wie zum Beispiel: Familienkonflikte, Schulden, Stalking, Wohnungslosigkeit, Vergewaltigung, Essstörungen, Verhütungsberatung und Schwangerschaftskonfliktberatung. Sie wird den Beratungsstellen zur Verfügung gestellt und kann auch als barrierefreie pdf-Datei heruntergeladen werden.

www.stadt-koeln.de > Leben in Köln > Gesellschaft/Soziales > Gleichstellung > Beratung für Frauen und ihre Kinder in Notsituationen

Sie können sich auch direkt zum Beispiel an folgende Beratungsstellen wenden:

Agisra Köln e. V.

„Arbeitsgemeinschaft gegen internationale sexuelle und rassistische Ausbeutung“

Anschrift: Martinstr. 20a, 50667 Köln

Telefon: 0221 124019 oder 0221 1390392

E-Mail: info@agisra.org

Internet: www.agisra.de

Angebot: Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen

Ansprechpartnerin: telefonisch erfragen, telefonische Sprechzeiten: Mo., Di. und Do. 10.00 bis 15.00 Uhr

Bürgerzentrum Vingst - Vingster Treff

Anschrift: Würzburger Str. 11a, 51103 Köln-Vingst

Tel.: 0221 875485

E-Mail: vingstertreff@soziales-koeln.de

Internet: www.buergerzentrum-vingst.de

Öffnungszeiten: Mo. 8.30 bis 17.30 Uhr, Di. 8.30 bis 18.00 Uhr, Mi. 8.30 bis 16.00 Uhr, Do. 8.30 bis 17.00 Uhr, Fr. 8.30 bis 14.00 Uhr

Angebote: Beratung und Unterstützung bei Fragen rund um die Themen SGB II, SGB III und SGB XII, Zuwanderung, aber auch zu anderen angrenzenden Rechtsgebieten, Beratung in Krisensituationen, bei Schulden, sowie berufliche Orientierung. Mehrsprachige Beratung (türkisch, kurdisch, englisch, französisch). Interkulturelle Eltern- und Familienarbeit, Informationsveranstaltungen, Kurse, offenes Frauencafé

Voraussetzungen: keine

Ansprechpartnerin: Beate Mages

Diakonie Michaelshoven e. V.

Der Wendepunkt

Frauenberatung und Gewaltschutzzentrum

E-Mail: wendepunkt@diakonie-michaelshoven.de

m.walch@diakonie-michaelshoven.de

Internet: www.diakonie-michaelshoven.de > Angebote >

Menschen in schwierigen Lebenslagen > Frauen in Krisensituationen > Frauenberatung

Angebot: Beratung, Unterstützung und Informationen für Frauen in allen Problemlagen. Schwerpunkte: Trennung, Scheidung, Stalking und häusliche Gewalt. Einmalige

Informationsgespräche, Gesprächsreihen, Begleitungen und Hausbesuche - in den Sprachen deutsch, türkisch, russisch, polnisch und englisch möglich

Telefon: 0221 99564444 (zentrale Terminvergabe)

Es stehen drei Beratungsstandorte in Köln Kalk, Porz und Mülheim zur Verfügung:

• **Der Wendepunkt Kalk**

Anschrift: Kalker Hauptstr. 247-273, 51103 Köln

Öffnungszeiten: Mo. 15.00 bis 18.00 Uhr, Di. 9.00 bis 12.00 Uhr und 15.00 bis 18.00 Uhr, Do. 9.00 bis 12.00 Uhr und 14.00 bis 17.00 Uhr, Fr. 9.00 bis 12.00 Uhr

• **Der Wendepunkt Mülheim**

Anschrift: Bergisch Gladbacher Str.71, 51065 Köln

Öffnungszeiten: Mo., Di., Do. 9.00 bis 12.00 Uhr, Di., Do. 15.00 bis 18.00 Uhr

• **Der Wendepunkt Porz Finkenbergr (Außensprechstunde)**

Anschrift: Theodor-Heuss-Str. 3-5, 51149 Köln

Öffnungszeiten: Di. 9.00 bis 13.00 Uhr

Ansprechpartnerin: Marina Walch

Frauenberatungsstelle FrauenLeben e. V.

Anschrift: Venloer Str. 405-407, 50825 Köln

Telefon: 0221 95416 -61

E-Mail: mail@frauenleben.org

Internet: www.frauenleben.org

Offene Beratungszeiten: Mo., Di., Mi. 10.00 bis 12.00 Uhr, Do. 17.00 bis 19.30 Uhr

Angebot: Psychosoziale Beratung in allen sozialen und psychischen Notlagen

Voraussetzungen: keine

Frauenberatungszentrum Köln e.V.

Anschrift: Friesenplatz 9, 50672 Köln

Telefon: 0221 4201620

E-Mail: fbz-koeln@netcologne.de

Internet: www.frauenberatungszentrum-koeln.de

Angebot: Information, Beratung und Krisenintervention für Frauen in allen Fragen, Beratung in Krisen- und Konfliktsituationen – zum Beispiel Trennung /Scheidung, häusliche Gewalt, Familienkonflikte, Gewalterfahrung

Voraussetzungen: keine

Ansprechpartnerinnen: Frau Fassbender, Frau Naumann

Frauenhäuser Köln

Anschrift: Aus Sicherheitsgründen sind die Adressen der Häuser nicht öffentlich bekannt

Telefon: 0221 515502 und 0221 515554

E-Mail: info@frauenhaus-koeln.de

Internet: www.frauenhaus-koeln.de

Angebot: Unterkunft und Unterstützung für Frauen und Kinder bei Bedrohung von Gewalt

Öffnungszeiten: Die Frauenhäuser sind telefonisch rund um die Uhr erreichbar

Ansprechpartnerinnen: Ein Team von Fachfrauen unterschiedlichster Herkunft, Alter und Religion. Sie sprechen deutsch, englisch, persisch, türkisch, russisch, portugiesisch, spanisch, kurdisch und französisch.

Frauen gegen Erwerbslosigkeit e. V.

Anschrift: Christinastr. 62-64 (Wilhelmsplatz), 50733 Köln

Telefon: 0221 7327251

E-mail: kontakt@frauen-erwerbslos.de

Internet: www.frauen-erwerbslos.de

Angebot: Beratung in Fragen rund um SGB II, SGB III und SGB XII und angrenzende Rechtsgebiete, bei besonderen Problemlagen, psychosozialen Fragen und Konflikten, zugewanderungsrechtlichen Fragestellungen, bei fehlender Kinderbetreuung, zu Berufswegeplanung, Bewerbungshilfe und Existenzgründung

Beratungssprachen: Persisch, Türkisch, Russisch, Serbokroatisch, Englisch, Französisch und Spanisch Übersetzung in andere Sprachen nach Bedarf.

Öffnungszeiten: Mo. - Do. 9.00 bis 18.00 Uhr, Fr. 9.00 bis 15.00 Uhr

Voraussetzungen: ALG I- oder ALG II-Bezug, Erwerbslosigkeit oder von Erwerbslosigkeit bedroht

Ansprechpartnerinnen: Frau Hofmann, Frau Rastin

Notruf und Beratung

für vergewaltigte Frauen in Köln

Anschrift: Fridolinstr. 14, 50823 Köln

Telefon: 0221 562035

E-Mail: mailbox@notruf-koeln.de

Internet: www.notruf-koeln.de

Angebot: Beratung und Krisenintervention am Telefon, per E-Mail und nach Vereinbarung auch persönlich. Beratung auch auf englisch, und auf Anfrage in anderen Sprachen möglich. Außerdem Gruppenangebote, Vermittlung von hilfreichen Adressen und Prozessbegleitung. Kostenlose Rechtsberatung für gewaltbetroffene Frauen

Sozialdienst Katholischer Frauen e. V.

Anschrift: Mauritiussteinweg 77-79, 50676 Köln

Telefon: 0221 126950

E-Mail: info@skf-koeln.de

Internet: www.skf-koeln.de

Angebote: Gewaltschutzzentrum für das linksrheinische Köln für Opfer häuslicher Gewalt, sowie weitere Angebote für besondere Notlagen

Voraussetzungen: Opfer von Demütigungen, Ausgrenzungen und häuslicher Gewalt

9 Internetportale

Sie haben nun eine Menge Informationen zum Thema (Wieder-)Einstieg nach einer familienbedingten Unterbrechung im Rahmen der jeweiligen Kapitel gefunden.

Im Folgenden sind (noch einmal) Hinweise auf Internetseiten, auf denen Sie sicher interessante Hinweise und Tipps finden können:

Bundesagentur für Arbeit (BA)

Auf der Internetseite der BA finden Sie vielfältige Informationen.

Beispiele: Über den Pfad „Bürgerinnen und Bürger“ kommen Sie zu Informationen zu Themen wie „Arbeit und Beruf“, „Arbeitslosigkeit“, „Ausbildung“, „Chancengleichheit“, „Familie und Kinder“, „Finanzielle Hilfen“, „Menschen mit Behinderung“ und „Weiterbildung“.

www.arbeitsagentur.de

Über die jeweilige Seite der örtlichen Arbeitsagentur finden Sie darüber hinaus regionale Informationen. Beispiel Arbeitsagentur Köln:

www.arbeitsagentur.de/koeln

Jobcenter

Wenn Sie Informationen des Jobcenters Köln aufrufen möchten, finden Sie diese hier:

www.jobcenterkoeln.de

Kölner Frauenportal

Das Informationsportal fungiert in der Region Köln als zentrales Vernetzungs- und Kalenderinstrument für Frauenengagement quer durch die Themen und Weltanschauungen. Es versammelt unter anderem Frauenorganisationen (Netzwerke, Gruppen, Vereine, Initiativen, Verbände, Institutionen ...) und ihre Veranstaltungen.

www.frauenportal.koeln

Kölner Bildungsserver

Ein Service von Lernende Region Netzwerk Köln mit vielfältigen Informationen über Angebote in der Kölner Region, z.B. „Institutionen finden“, „Kurse finden“, Linkbibliothek, Materialbibliothek, Veranstaltungstipps und Vieles mehr

www.bildung.koeln.de

„Forum W“

Informations- und Serviceangebot zum beruflichen Wiedereinstieg in Nordrhein-Westfalen

Dieses Internetportal ist ein Serviceangebot des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter, das gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales aufgebaut wurde. Forum W wird außerdem von der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit unterstützt.

Es richtet sich speziell an Frauen und Männer, die nach einer Familienpause in den Beruf zurückkehren möchten. Es gibt Anregungen, wie Sie neue berufliche Perspektiven entwickeln und Beruf und Familie vereinbaren können, begleitet Sie auf dem Weg in die Arbeitswelt mit Informationen, Anregungen und Servicetipps, die Ihnen den Jobeinstieg erleichtern und Ihre Chancen beim Wiedereinstieg verbessern.

www.wiedereinstieg.nrw.de

„Perspektive Wiedereinstieg“

Das gemeinsame Portal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit weist den Weg durch die Vielzahl der Beratungsangebote von Bund, Ländern und Kommunen, informiert zu Themen wie „Entscheidungshilfen“, „Wiedereinstieg konkret“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

www.perspektive-wiedereinstieg.de

BMFSFJ

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bietet auf seiner Seite umfassende Informationen zu Themen wie z.B. Familie, Elterngeld und Elternzeit, Kinder und Jugend, Gleichstellung, Freiwilliges Engagement und finanziellen Förderungen.

www.bmfsfj.de

Familien-Wegweiser

Onlineportal für Familien mit Informationen über alle wichtigen Lebensbereiche, Dienstleistungs- und Beratungsangebote sowie finanzielle Förderung.

www.familien-wegweiser.de

Wegweiser für Frauen in NRW

Die Seite bietet Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote für Frauen zu fast 40 Themen mit vielfältigen lokalen Angeboten und interessanten Links.

www.frauennrw.de

Minijob

Die sogenannten Minijobs sind geringfügige Beschäftigungen, die Sie auch dann ausüben können, wenn Sie arbeitslos gemeldet sind. Wichtig: Sie müssen den Minijob vorab mit der zuständigen Arbeitsagentur oder dem Jobcenter abstimmen (Nebeneinkommen). Dort wird errechnet, ob und in welchem Umfang die Anrechnung erfolgt.

Telefon: 0355 2902-70799 (Service Center: Mo. - Fr. 7.00 bis 17.00 Uhr):

Internet: www.minijob-zentrale.de

Verband alleinerziehender Mütter und Väter NRW e.V. (VAMV NRW e.V.)

Der Verband setzt sich als Interessenvertretung dafür ein, dass Einelternfamilien gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können.

www.vamv-nrw.de

Verband berufstätiger Mütter (vbm)

Lobby für berufstätige Mütter. Auf dieser Seite finden Sie Informationen, Links, Lesetipps und Terminhinweise für berufstätige Frauen mit Kindern.

www.vbm-online.de

Migra-Info: Wege in den Beruf / Informationen für Migrantinnen

Informationen zum Thema Wiedereinstieg für Berufsrückkehrende mit und ohne Migrationshintergrund zu unterschiedlichen Fragestellungen in mehreren Sprachen (deutsch, englisch, französisch, spanisch, türkisch, russisch).

www.migra-info.de

Kölner Bildungsportal

Ein Service von Lernende Region Netzwerk Köln. Bietet unter anderem einen Überblick über zahlreiche Beratungsstellen zu Bildung, Beruf und Beschäftigung in der Region.

www.bildung.koeln.de



10 Die unterschiedlichen Einrichtungen und ihre Angebote

**ArbeitslosenBürgerCentrum Höhenhaus/
Caritasverband für die Stadt Köln e.V.**
Kap. 4.1, 6

Agentur für Arbeit Köln
Kap. 3.2, 4.1, 5.2, 5.3,, 5.5, 6.1, 7

Agisra Köln e.V.
Kap. 8

Apothekerkammer Nordrhein
Kap. 5.2

**Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer
Frauen e.V. (BFmF)**
Kap. 3.4

Bürgerzentrum Vingst - Vingster Treff
Kap. 3.4, 4.1, 6.1, 8

**Caritasverband für die Stadt Köln e.V. /
Caritas-Integrationsagentur**
Kap. 4.1, 6.1

**Diakonie Michaelshoven e.V., Der Wendepunkt /
- Frauenberatung und Gewaltschutzzentrum**
Kap. 8

Evangelischer Kirchenkreis Köln-Mitte
Kap. 4.1

Frauenberatungsstelle FrauenLeben
Kap. 8

Frauenberatungszentrum Köln e.V
Kap. 4.1, 8

Frauenhäuser
Kap. 8

Frauen gegen Erwerbslosigkeit e.V.
Kap. 3.4, 4.1, 6.1, 8

Handwerkskammer zu Köln
Kap. 5.2, 5.3, 7

Industrie- und Handelskammer zu Köln
Kap. 5.2, 5.3, 7

Jobcenter Köln
Kap 3.2, 4.1, 5.2, 5.3, 5.5, 6.1, 7

Kölner Arbeitslosenzentrum e.V. - KALZ
Kap. 4.1, 6.1

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.
Kap. 5.3

Lindweiler Treff
Kap. 6.1

Notruf für vergewaltigte Frauen e.V.
Kap. 8

Sozialdienst Katholischer Frauen (SKF)
Kap. 8

Stadt Köln,
Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
Kap.8
Amt für Kinder, Jugend und Familien (Jugendamt)
Kap. 3.1
Amt für Schulentwicklung
Kap. 3.1
Amt für Weiterbildung (VHS)
Kap. 5.3
Weiterbildungskollegs, Köln-Kolleg
Kap. 5.1
Amt für Wirtschaftsförderung
Kap. 7
Beratung und Hilfe für Menschen mit Behinderung
Kap. 3.3

Steuerberaterkammer Köln
Kap. 5.2

Verband Freier Berufe im Lande NRW e.V.
Kap. 5.2

Notizen:

Notizen:

Herausgeberin

Agentur für Arbeit Köln
Luxemburger Straße 121
50939 Köln

Dezember 2015

www.arbeitsagentur.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Expertise

Die innerfamiliäre Aufgabenteilung beim Wiedereinstieg von Müttern in den Beruf





Datenbasis und Methodik

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Im Folgenden werden Analysen zum Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf nach einer familienbedingten Unterbrechung durchgeführt mit dem Fokus auf die Verteilung der unterschiedlichen Aufgaben im Paar zu diesem Zeitpunkt und mit Blick auf die Zufriedenheitswerte. Datengrundlage ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

Die vorliegende Untersuchung bezieht sich auf den Zeitraum von 1985 bis 2007, d. h. auf 23 Erhebungswellen des SOEP. Hierbei handelt es sich um eine repräsentative Längsschnitterhebung zur Messung der objektiven bzw. subjektiv erlebten Lebensbedingungen in Deutschland und deren Wandel (Frick 2005; SOEP-Group 2001). Seit 1984 (bzw. seit 1990 für Ostdeutschland) werden im jährlichen Rhythmus dieselben privaten Haushalte befragt. Auf diese Weise werden Informationen zu Themen wie Erwerbs- und Familienbiografie, Haushaltszusammensetzung, Wohnsituation, Einkommensverlauf, Gesundheit, Zeitverwendung, Werte und Einstellungen sowie Lebenszufriedenheit generiert. Darüber hinaus werden Informationen zu jährlich wechselnden Schwerpunktthemen erhoben, wie etwa zur sozialen Sicherung, zu Vermögen oder Ökologie und Umweltverhalten (Frick 2005).

Untersucht wird ein Zeitraum von einem Jahr vor der Geburt des ersten Kindes bis zum Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Es werden Frauen betrachtet, die zwischen 1985 und 2007 ihr erstes Kind bekommen haben. Wir definieren Mütter als „Berufsaussteigerinnen“, insofern sie im ersten Jahr nach der Geburt nicht sozialversicherungspflichtig erwerbstätig sind, d. h. keiner Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Geringfügige Beschäftigung wird hier nicht berücksichtigt. Der Wiedereinstieg erfolgt per definitionem in dem Jahr, in dem die Mutter zum ersten Mal nach dem Berufsausstieg wieder in Teilzeit oder Vollzeit erwerbstätig ist.

Für die Analysen liegen Informationen zu 2.217 Erstgeburten vor, 1.833 Mütter waren im Jahr nach der Geburt nicht erwerbstätig und 1.003 Mütter sind nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung wieder in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt.

Da wir davon ausgehen, dass die Arbeitsteilung innerhalb der Familie ein dynamischer Prozess ist, der in seinem Verlauf kontinuierlich Veränderungen unterliegt, legen wir unsere Untersuchung im Längsschnitt an. D. h. wir vergleichen nicht zwei Gruppen von Frauen auf Querschnittsbasis, beispielsweise Frauen mit Kind und ohne Kind oder berufstätige Frauen mit Kindern und nicht berufstätige Frauen mit Kindern. Sondern wir verfolgen Frauen, die im angegebenen Zeitraum ihr erstes Kind bekommen haben, über mehrere Jahre. Wir zei-



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

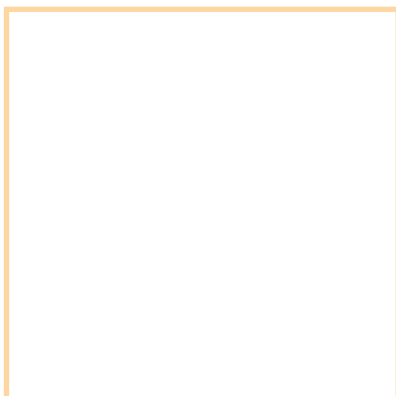


Sinus Sociovision

Perspektive Wiedereinstieg



Ziele, Motive und Erfahrungen
von Frauen
vor, während und nach
dem beruflichen Wiedereinstieg

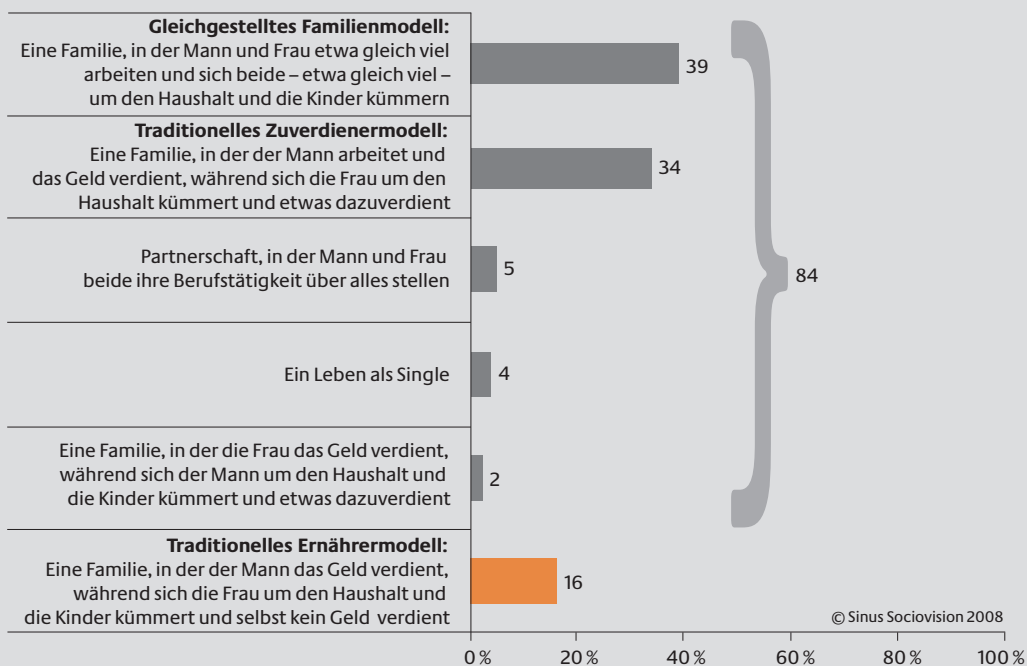


I.

Einführung

Berufstätigkeit ist für Frauen heute ein fester Bestandteil ihrer Identität, ihrer Rollenbilder und Lebensentwürfe. **84% der Frauen wollen** erwerbstätig sein, auch und gerade nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Eine Familie mit traditionellem ErnährermodeLL ist heute – nur – noch für 16% der Frauen das präferierte Lebensmodell.

Frauen Präferiertes Lebensmodell



Quelle: Sinus Sociovision 2008
Basis = 1.500 Fälle; Frauen ab 18 Jahren

Gleichzeitig kommt es in Deutschland zu einem regelrechten „Einbruch“ der Erwerbstätigkeit von Frauen, wenn sie Mutter werden. Die familienbedingte Erwerbsunterbrechung ist – immer noch – primär ein *Lebensabschnitt von Frauen*: Für Frauen, die eine Familie gründen wollen, ist es eine realistische Option ihrer Lebensplanung, dass sie in diesem Zusammenhang ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen werden. Während ältere Frauen diese Erwerbsunterbrechung – auch den Erwerbsabbruch, d. h. die völlige Aufgabe der Erwerbstätigkeit für die Familie – eher als die Regel begreifen, gehen jüngere Frauen heute mit dem Ziel einer zeitnahen Erwerbswiederaufnahme in die familienbedingte Unterbrechung. Häufig sehen

Unternehmen müssen aufgrund des nationalen und globalen Wettbewerbs von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Flexibilität und Mobilität verlangen. Dadurch, und v. a. durch die fortschreitende Durchdringung von Informations- und Kommunikationstechnologien, haben sich **Strukturen innerhalb von Unternehmen, aber auch Unternehmenskulturen** in den letzten Jahren massiv verändert. Dazu kommt die Beobachtung, dass Unternehmen dazu tendieren, in immer kürzeren Zeitintervallen innere Umstrukturierungen vorzunehmen, Aufgaben neu zu definieren und Arbeitsplätze neu zu verteilen. Daraus ergeben sich Chancen und Risiken für Wiedereinsteigerinnen. Wer hier längere Zeit „nicht im Beruf war“, hat strukturelle und perspektivische Nachteile. Andererseits entstehen durch die Zunahme von Projektwirtschaft Vorteile für Wiedereinsteigerinnen und Teilzeitbeschäftigte, weil es so viele Beschäftigte gibt, die nicht dauerhaft am selben Arbeitsplatz sitzen.³

Die organisatorischen **Anforderungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich verändert**. Es genügt nicht, einen Krippenplatz oder eine Kernzeitbetreuung in der Schule zu *haben*, sondern diese müssen individuell an die Arbeitszeiten der verschiedenen Mütter (und Väter) angepasst werden, und zugleich flexibel auf kurzfristige Änderungen reagieren können. Wer heute berufstätig ist, ist meist selbstverständlich gefordert, für das Unternehmen kurzfristig verfügbar und auch mobil zu sein. 75% der Wiedereinsteigerinnen beklagen, dass die Betreuungszeiten im Kindergarten und die Kernzeitbetreuung in der Schule darauf ausgerichtet sind, dass Frauen nicht berufstätig sind oder eben nur in geringem Umfang. Die vollzeiterwerbstätige Mutter kommt im Konzept meist nicht vor. Die Mehrheit der Mütter und Väter fordert eine Professionalisierung des Betreuungsangebots in Bezug auf Qualität, Flexibilität und Innovationsbereitschaft.

Um die Erfolgsfaktoren eines gelingenden beruflichen Wiedereinstiegs unter diesen Rahmenbedingungen besser zu verstehen und Handlungsbedarf klarer zu konturieren, hat das SINUS-Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in den Jahren 2007 und 2008 bevölkerungsrepräsentative Untersuchungen zum Thema „Beruflicher Wiedereinstieg“ durchgeführt.

Die Erkenntnis leitenden Fragen waren:

- Welche Rahmenbedingungen sind für einen gelingenden Wiedereinstieg relevant?
- Welchen Einfluss haben die Kinderzahl und die Dauer der Erwerbsunterbrechung auf den Wiedereinstieg?
- Was sind die Motive von Frauen bei einem beruflichen Wiedereinstieg?
- Was sind Erfahrungen beim beruflichen Wiedereinstieg?
- Welche Unterschiede innerhalb der Gruppe der „Wiedereinsteigerinnen“ zeichnen sich ab?

³ Vgl. Schaffnit-Chatterjee, Claire (2008): Frauen auf Expedition – in das Jahr 2020. Das Wechselspiel zwischen Strukturwandel und Frauen: Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung in Deutschland. Deutsche Bank Research vom 16. April 2008.

ginnen und Kollegen, aber auch beim eigenen Partner treffen können. Vor allem jene Frauen, die bereits eine Erwerbsunterbrechung erlebt haben und die wieder in den Beruf zurückgekehrt sind, zeigen sich hier vielfach ernüchtert.

Die vielfältigen Einstellungen und Erfahrungen von Frauen in Bezug auf den beruflichen Wiedereinstieg führen zu folgenden Ergebnissen:

1. Beruflicher Wiedereinstieg ist **kein punktuelles Ereignis, sondern ein Prozess**, der sich von den ersten Überlegungen der Frau bis zur erfolgreichen Bewältigung des Berufswiedereintritts über mehrere Jahre hinziehen kann und dessen Erfolg von einer Reihe von Faktoren abhängt. Vor allem Frauen mit mehr als einem Kind nähern sich schrittweise und nicht immer linear einer umfangreicheren Erwerbstätigkeit wieder an.
2. Die emotionale und auch die ganz praktische Unterstützung durch die ganze Familie, insbesondere aber durch den (Ehe-)Partner, spielt eine große Rolle bei der Bewältigung dieser Phase. 80% der Frauen stimmten der Aussage voll und ganz zu, dass beim beruflichen Wiedereinstieg die Unterstützung der ganzen Familie nötig ist. Nicht die Frau allein, sondern **die gesamte Familie ist vom Wiedereinstieg betroffen** und beim Wiedereinstieg gefordert. Gegen den Partner und ohne seine Unterstützung ist für diese Frauen der Wiedereinstieg kaum zu schaffen. Zwar fühlen sich die meisten Frauen emotional und moralisch von ihren Partnern beim Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg unterstützt, in der Praxis beklagt aber mehr als die Hälfte aller Frauen, die bereits einen beruflichen Wiedereinstieg nach der familienbedingten Erwerbsunterbrechung erlebt haben, dass sie diesen im Wesentlichen alleine bewältigen mussten. So stellt der berufliche Wiedereinstieg die Frauen vor große Herausforderungen – während sich für viele Männer nur wenig oder gar nichts ändert.
Allerdings ist es auch ein Ergebnis des Wertewandels und ein Erfolg der Gleichstellungspolitik, dass Männer heute die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerinnen emotional mittragen *wollen* und auch zur Übernahme praktischer Aufgaben *bereit* sind. Dass es ihnen – vor allem in den Augen vieler Frauen – nur unzureichend gelingt, liegt oft an der eigenen beruflichen Situation und an fortbestehenden Rollenbildern in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz. Noch ist der Mann, der den Wiedereinstieg seiner Frau durch die Reduzierung der eigenen Erwerbsarbeit flankiert, nicht die Regel, sondern die Ausnahme. Auch die Entwicklung der Partnermonate beim Elterngeld ist hier ein Indikator: Einerseits ist die Zahl der Männer in Elternzeit stark ansteigend. Andererseits nehmen die meisten Väter ihre Elternzeit „nur“ für das Minimum von zwei Monaten, um damit Anspruch auf das Elterngeld zu haben. Letztlich wird mit dem Instrument ein praktisches Zeichen gesetzt, monetär honoriert und der Bewusstseinswandel befördert.
3. Das Thema „**Beruflicher Wiedereinstieg**“ ist für Frauen eng verknüpft mit der Frage der „**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**“. Mehr als zwei Drittel der Frauen (70%) sagen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein schwieriges Unterfangen ist. Die eingeschränkte Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder – insbesondere von unter Dreijährigen – stellt Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg vor komplexe organisatorische Anforderungen. Auch ist es aus Sicht der Frauen nicht damit getan, flexible Arbeitsmöglichkeiten von zu Hause aus („Home Office“) zu ermöglichen. Es geht den Wiedereinsteigerinnen in ihrer Motivation darum, nicht länger zu Hause zu sein, sondern im Betrieb mit Kolleginnen und Kollegen und Kunden zu tun zu haben, gemeinsam an einer Sache zu arbeiten und sich auszutauschen, um etwas zu bewegen. Ein erheblicher Teil der Frauen, die beruflich wieder einsteigen, sind gut qualifizierte Fachkräfte

und auch hoch qualifizierte Kräfte mit Führungspotenzial. Sie sind bereit, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen dauerhaft schwierig ist, emotional und sozial belastet.

4. **Erwartungen der Frauen und der Arbeitgeber** an den Wiedereinstieg passen nicht automatisch zueinander. Das beginnt bei der Arbeitszeit, geht über die Frage der richtigen und notwendigen Weiterqualifikation bis zu den Fragen der „passenden“ Aufgabenprofile für die neue Kollegin. Zahlreiche Unternehmen haben das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen noch nicht richtig für sich erkannt.

Berufsrückkehrerinnen wollen die notwendigen Rahmenbedingungen für eine gelingende Berufsrückkehr und für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein zentraler Befund der Studie ist, dass ein knappes Drittel jener Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung in den Beruf zurückgekehrt sind, **über einen Ausstieg aus dem beruflichen Wiedereinstieg nachdenkt**. Diese Zahl ernüchtert vor allem angesichts des starken Wunsches von Frauen nach einer Berufstätigkeit. Denn der Ausstieg aus dem Wiedereinstieg ist keine Frage von fehlender Motivation und persönlichem Engagement, sondern im **Wesentlichen das Resultat mangelnder Unterstützung und fehlender Strukturen**.

So ist eine wichtige Botschaft aus der umfangreichen Untersuchung zum beruflichen Wiedereinstieg: Die **Familien- und Arbeitsmarktpolitik** wird seitens der Bevölkerung – von Frauen *und* von Männern – aufgefördert, **die strukturellen und informationellen Rahmenbedingungen für einen beruflichen Wiedereinstieg zu verbessern**. Dies ist somit kein „einsamer Wunsch“ von Frauen mit Kindern, sondern findet in der Bevölkerung – in allen Schichten und sozialen Milieus – große Solidarität. So stimmen mehr als 90% der Bevölkerung der Aussage, dass es eine wichtige Aufgabe der Politik ist, den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zu erleichtern, voll und ganz zu. Dabei geht es um mehr als klassische „Berufsrückkehr-Programme“, wie sie im Sozialgesetzbuch verankert sind. Gefordert sind Projekte und Maßnahmen, die die Lebenswelt der Zielgruppe(n) umfassend wahrnehmen und neben den Frauen selbst auch die Arbeitgeber, die familiären und sozialen Umfeldler und nicht zuletzt auch die (Ehe-)Partner mit ansprechen.

Komplementär zu diesem soziokulturellen Befund hat die Diskussion der letzten Jahre zum demografischen Wandel deutlich gemacht, dass es aus makroökonomischen Gründen unabdingbar ist, die Erwerbsquote von Frauen weiter zu erhöhen, um die finanziellen und wirtschaftlichen Grundlagen unserer Gesellschaft zu sichern und weiterzuentwickeln. Für die Sozialsysteme, für den Arbeitsmarkt sowie für den Wirtschaftsstandort Deutschland sind das **Potenzial und die Innovationskraft von Frauen wichtig**.

Man kann den Befund eines starken Wunsches von Müttern nach Berufstätigkeit:

- (1) als Chance für Unternehmen begreifen, darin ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden und *gleichzeitig* einen Wettbewerbsvorteil zu nutzen;
 - (2) als Aufforderung an die Gesellschaft, für den individuellen Wunsch nach Berufswiedereinstieg das Klima sozialer Akzeptanz zu gewährleisten, sowie
 - (3) als Appell an die Politik, die helfenden Rahmenbedingungen zu initiieren und zu fördern.
- Auch angesichts der aktuellen „Best-Ager-Diskussion“ ist der nachhaltige Wunsch vieler Frauen 40 plus nach beruflichem Wiedereinstieg nach einer mehrjährigen Erwerbsunterbrechung ermutigend.

III.

Basisdaten zur Erwerbsunterbrechung und zum Wiedereinstieg von Frauen

Von den Frauen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren haben **61%** bereits mindestens einmal in ihrem Leben ihre **Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrochen**.

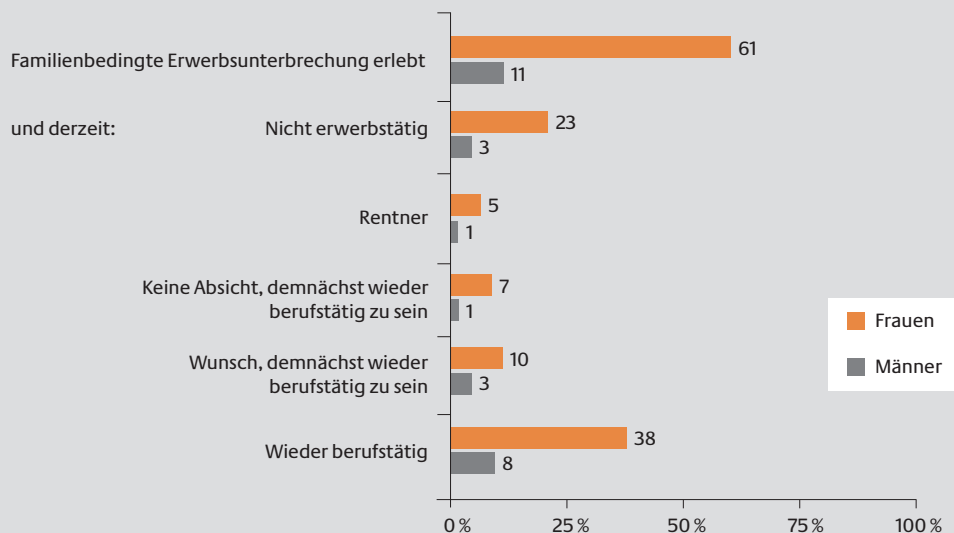
■ **38%** dieser Frauen sind nach der Erwerbsunterbrechung heute wieder **erwerbstätig**.

■ **23%** dieser Frauen sind heute **(noch) nicht wieder erwerbstätig**.

Fast die **Hälfte (44%)** der Frauen, die sich derzeit in der Erwerbspause befinden, will **demnächst beruflich wieder einsteigen**.

■ Ein **knappes Drittel** dieser Frauen (= 7% aller Frauen) äußert aktuell **keine Absicht, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren**. Für die einen ist der Grund ihrer Erwerbsunterbrechung noch wirksam und fordert sie so, dass sie sich derzeit nicht mit dem Gedanken an eine baldige Berufsrückkehr auseinandersetzen wollen oder können. Andere haben sich für ein traditionelles Familienmodell entschieden.

Erwerbsunterbrechung und Wiedereinstieg Situationen und Absichten von Frauen im Vergleich zu Männern



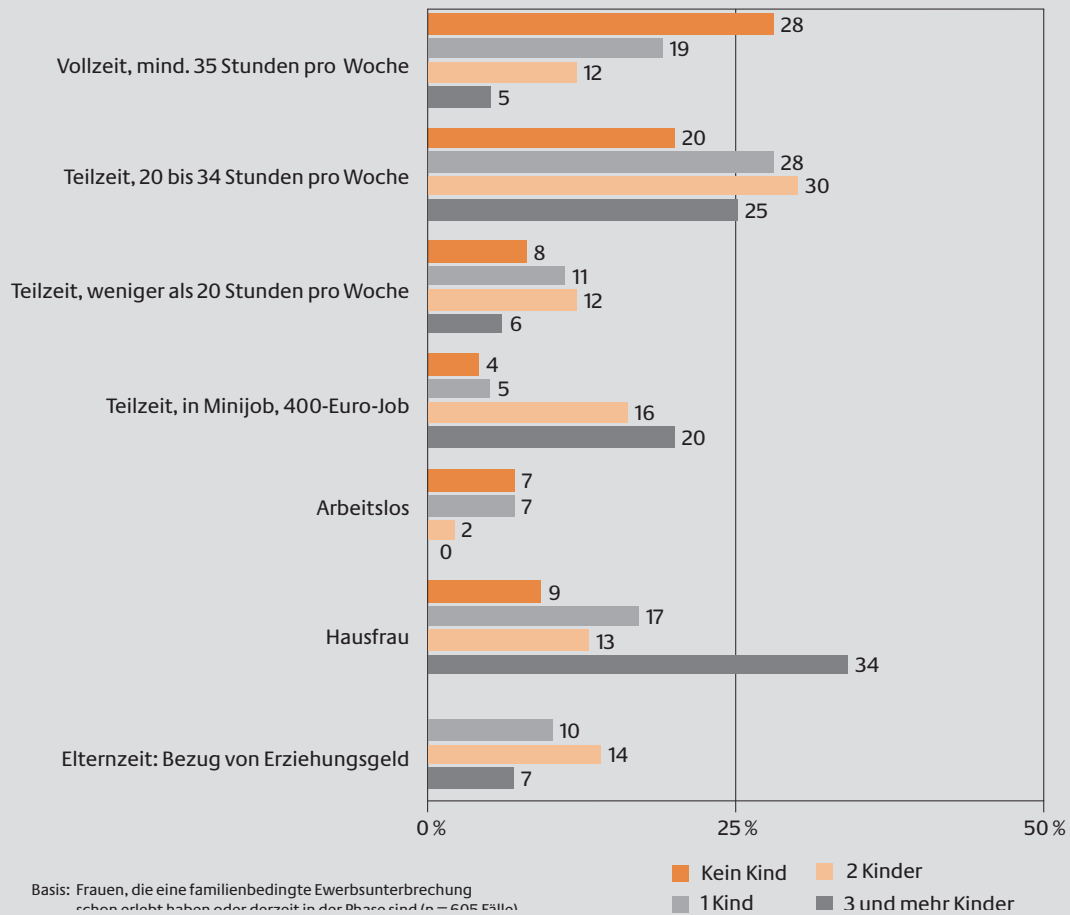
Quelle: Sinus Sociovision Jan. 2008
Basis = 2.017 Fälle; Repräsentativbefragung

Signifikante Zusammenhänge zeigen sich zwischen dem Alter der Frauen und der Tatsache einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung:

■ Im Alter von **18 bis 29 Jahren** ist für Frauen die familienbedingte Erwerbsunterbrechung eher selten: Nur 15% der Frauen in diesem Alter waren bereits erwerbstätig *und* haben diese Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrochen.

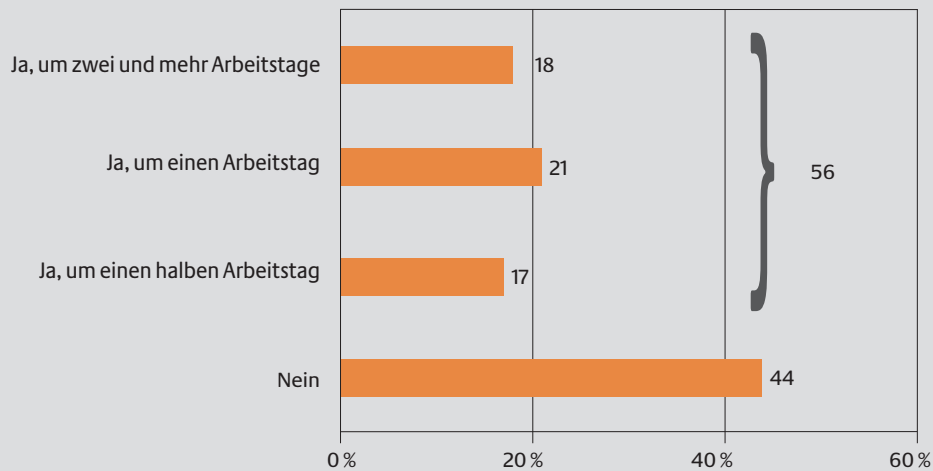
■ Bei den **30- bis 49-jährigen** Frauen steigt dieser Anteil signifikant auf 72% an.

Berufstätigkeit von Frauen mit Erwerbsunterbrechung – differenziert nach Zahl der Kinder im Haushalt –



- Am stärksten ist dieser Zusammenhang bei Frauen in **Vollzeiterwerbstätigkeit**: Nur 5% der Frauen mit 3 und mehr Kindern sind vollzeiterwerbstätig; dagegen 19% der Frauen mit einem Kind sowie 28% bei Frauen ohne Kinder.
- Das am häufigsten praktizierte Arbeitsmodell für Mütter ist die **Teilzeitstelle** mit 20–34 Wochenstunden: Offensichtlich ist die Möglichkeit, eine Balance zwischen Arbeit (Verdienstmöglichkeiten, aber auch Entfaltungsmöglichkeiten) und Familie (Zeit für die umfassende Fürsorge für die Kinder) zu erreichen, mit dieser Erwerbsform am größten. Vor allem Frauen, die zwei Kinder haben, arbeiten überproportional häufig in einer Teilzeitstelle mit 20–34 Wochenstunden.
- Selbstbild als **Hausfrau**: Vor allem Frauen mit drei und mehr Kindern begreifen sich – für die Dauer dieser Lebensphase – mehrheitlich als Hausfrau (34%). Das überrascht angesichts der Aufgaben in dieser aktiven Erziehungs- und Versorgungszeit nicht. Der Anteil an sogenannten „Mini-Jobberinnen“ ist bei Frauen mit drei oder mehr zu versorgenden Kindern im Haushalt am größten (20%). Fakt ist aber zugleich, dass von den Frauen mit drei und mehr Kindern weitere 25% etwa 20 bis 34 Stunden pro Woche arbeiten.
- Umgekehrt begreifen sich von den Frauen, deren Kinder mittlerweile über 18 Jahre alt sind und nicht mehr im Haushalt leben, 9% (weiterhin) als Hausfrau. Es ist ein gesellschaftliches und politisches Signal, dass 91% von Frauen in der Empty-Nest-Phase, d. h. der Phase, in der die Kinder nicht mehr bei den Eltern leben, berufstätig sind oder aktiv eine Erwerbstätigkeit suchen: 58% dieser Frauen sind berufstätig im Umfang von mehr als 20 Stunden pro Woche, 28% in einer Vollzeitstelle.

Bereitschaft von Männern, ihre reguläre Arbeitszeit zu reduzieren



Basis: Männer, die in Vollzeit oder in Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden arbeiten und deren Partnerin derzeit nicht berufstätig ist (n = 224 Fälle)

Kinderbetreuung ist auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern nicht ausgerichtet

Eine zentrale Frage vor und während des beruflichen Wiedereinstiegs von Müttern ist: Wer kümmert sich um die Kinder? Frauen, die bereits nach einem Jahr wieder in ihren Beruf und auch an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen, machen häufig die Erfahrung, dass Plätze für Kinder unter drei Jahren nicht in ausreichender Zahl – oder Qualität – vorhanden sind. Aber auch später ist eine nahtlose Kinderbetreuung (Kindergarten, Grundschule, weiterführende Schule) oft nicht gewährleistet.

Problematisch ist vor allem die **fehlende Verlässlichkeit und Flexibilität der Betreuung**: Wer heute berufstätig ist, ist meist selbstverständlich gefordert, für das Unternehmen auch kurzfristig verfügbar und mobil zu sein. 75 % der Wiedereinsteigerinnen beklagen, dass die Betreuungszeiten im Kindergarten sowie die Kernzeitbetreuung in der Schule darauf ausgerichtet sind, dass Frauen nicht oder nur in geringem Umfang berufstätig sind. Vor allem die vollzeiterwerbstätige Mutter kommt im Konzept nicht vor.

In der Logik vieler Betreuungseinrichtungen sind die Mütter selbstverständliche Ansprechpartnerinnen: Wenn Mütter berufstätig sind, dann müssen sie für die Betreuungsstätte jederzeit verfügbar sein – nicht umgekehrt: Man ruft „natürlich“ die Mutter am Arbeitsplatz an, wenn es dem Kind nicht gut geht, es krank ist. Die berufstätige Mutter steht dann vor einem Dilemma: Egal, wie sie sich entscheidet, sie macht einen Fehler! So verwundert es kaum, dass 70 % der Frauen beklagen, dass die **Vereinbarkeit ein schwieriges Unterfangen** ist und sie *ab und zu* über einen Ausstieg nachdenken.

Vorurteile und Vorbehalte gegenüber Wiedereinsteigerinnen belasten Frauen

Ein erheblicher Teil (40 %) der Frauen mit familienbedingter Erwerbsunterbrechung kehrt nicht wieder zum alten Arbeitgeber zurück, sondern bewirbt sich völlig neu oder macht sich selbstständig.⁸ Für diese Frauen ist der berufliche Wiedereinstieg mit besonderen Herausforderungen und auch persönlichen Unsicherheiten verbunden. Sie wissen nicht

- 1) wie der neue Arbeitgeber ihre Kompetenzen und Qualitäten einschätzt und einsetzt,
- 2) wie die tatsächlichen Anforderungen, auch die zeitlichen, am neuen Arbeitsplatz sein werden,
- 3) wie sich Familie und Beruf in der Praxis vereinbaren lassen. Aber auch Frauen, die an ihren alten Arbeitsplatz, in ihre alte Position zurückkehren, tun dies häufig unter veränderten Bedingungen: Am Arbeitsplatz begegnet man Müttern oft mit der Voreinstellung, dass diese unflexibel sind, nicht mobil, zeitlich häufig gar nicht einsetzbar und zum Teil nicht ganz bei der Sache, weil sie im Kopf immer auch beim Kind sind – und sein müssen.

Die meisten Frauen, die beruflich wieder einsteigen, wollen wie jede andere Arbeitnehmerin gesehen und behandelt werden. Sie wollen weder diskriminierende Schonung noch überzogene Erwartungen – das eine verbaut Chancen, das andere ist unverhältnismäßiger Druck. Die Realität sieht jedoch anders aus. Frauen, die sich während der Erwerbsunterbrechung mit der Option der Berufstätigkeit auseinandersetzen, fühlen sich teilweise stigmatisiert und nehmen wahr, dass ihnen Kolleginnen und Kollegen mit Vorbehalten und Vorurteilen begegnen.

- Entsprechend hoch ist der Anteil der Berufswiedereinsteigerinnen, die am Arbeitsplatz die Erfahrung gemacht haben, dass ihnen Kolleginnen und Kollegen mit Vorurteilen begegnen (45 %). Bei Frauen, die nach mehr als 4 Jahren familienbedingter Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückkehren, steigt dieser Anteil erheblich und statistisch signifikant. Diese Frauen fühlen sich als „Hausfrau“ diskreditiert, die den rauen Wind der Arbeitswelt, die Geschwindigkeit in Unternehmen und den Konkurrenzdruck nicht gewohnt ist. Das Etikett „Rückkehrerin nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung“ ist bei vielen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen konnotiert mit der Einstellung, dass die Frau (sehr) lange weg gewesen ist, fachlich, technisch (v. a. in Bezug auf IT) und organisatorisch den Anschluss verloren hat und erst mit viel Geduld und Zeit wieder „angelernt“ werden muss.
- Ein knappes Drittel der Frauen (32 %), die an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren oder beruflich neu beginnen, fühlt sich von der Unternehmensleitung auf ein Abstellgleis geschoben: Die Frauen fühlen sich behandelt wie Erwerbstätige zweiter Güte. Der Befund kann so auf den Punkt gebracht werden: Der Arbeitgeber erwartet viel an Mobilität, Flexibilität und Verfügbarkeit – und reagiert darauf zum Teil mit diskriminierender Schonung. Aber damit werden diesen Frauen Karrierechancen verbaut.

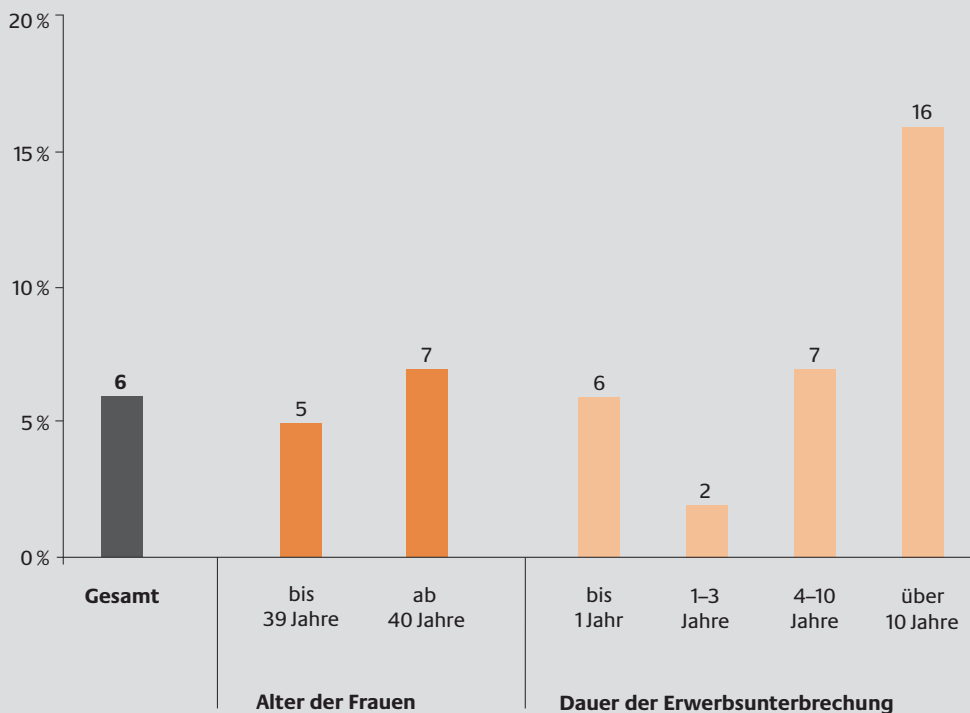
⁸ S. dazu Kapitel VIII: „Berufliche Positionen nach dem Wiedereinstieg“.

IX.

Ausstieg aus dem Wiedereinstieg

Knapp 6% der Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in den Beruf zurückgekehrt sind, geben nach einiger Zeit die Berufstätigkeit wieder auf. Bei den unter 40-Jährigen sind dies 5,1%, bei den über 40-Jährigen 6,6%. Eine erhebliche Rolle dabei spielt die **Dauer der Erwerbsunterbrechung**: Je länger eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung andauert, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit des Wiederausstiegs. Aber auch **das erste Jahr nach der Geburt des Kindes ist kritisch** und führt überdurchschnittlich oft zum Ausstieg aus dem frühzeitigen Wiedereinstieg.

Frauen, die nach dem beruflichen Wiedereinstieg wieder aus dem Beruf ausgestiegen sind



Basis: Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung erlebt haben und danach in den Beruf zurückgekehrt sind (n = 273)

Um ihre Positionen und Aufstiegschancen nicht zu gefährden, hält ein Teil der Frauen während der Erwerbsunterbrechung den Kontakt zum Arbeitgeber, zu den Kolleginnen und Kollegen und zu den Themen und kehrt nach relativ kurzer Zeit wieder an den Arbeitsplatz



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin

Ergebnisse qualitativer Interviews

1. Ausgangslage

Die Notwendigkeit, sich intensiver mit dem Thema des beruflichen Wiedereinstiegs zu befassen, ist schon alleine vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung augenscheinlich. Zusätzliche Bedeutung gewinnt dieses Thema aber im Hinblick auf das gleichstellungspolitische Ziel einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Die seit gut vier Jahren bestehenden und von Vätern zunehmend genutzten Partnermonate im Rahmen des „Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“¹ haben gezeigt, dass durch passende politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen eine Annäherung an den von Männern schon lange geäußerten Wunsch, mehr Zeit in Familie verbringen zu wollen, möglich ist. Die Partnermonate entfalten in Beziehungen eine Interaktions- und Entscheidungsdynamik in der Frage, wer wann zu Hause bleibt und wer in welchem Umfang wann wieder erwerbstätig werden kann.

Diese Dynamik gilt es auch in den Partnerschaften in Gang zu setzen, die Entscheidungen über die Erwerbstätigkeit (des Mannes) und die Familienphase (der Frau) schon vor zwölf, fünfzehn oder mehr Jahren gefällt haben und in denen die Mütter jetzt den Wunsch nach einem beruflichen Wiedereinstieg haben.

„Wenn der Partner nicht mitspielt, wird der Wiedereinstieg schwer.“² Diese Überschrift eines Beitrags auf der Website „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesfamilienministeriums und der Bundesagentur für Arbeit verweist auf einen inzwischen zwar benannten, aber dennoch weithin vernachlässigten Aspekt: Das familiäre Engagement und die Haltung bzw. Einstellung von Vätern haben einen wesentlichen Einfluss auf den Zeitpunkt und das Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs der Partnerin.

Was kann also dazu beitragen, dass ein Mann den beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin als Bereicherung des eigenen Lebens und der Partnerschaft und nicht als Einschnitt in die eigene „Komfortzone“ erlebt, dem er notgedrungen zustimmt, wenn sie die übrigen Aufgaben im Haushalt und in der Familie weiterhin so erledigt wie bislang?

Die bisherigen Studien zu diesem Thema geben dazu kaum Antworten, zeigen aber den Handlungsbedarf an dieser Stelle auf. So beschreibt die 2008 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Sinus Sociovision vorgelegte Studie „Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung“³ den beruflichen Einstieg der Mutter nach der Elternzeit als Umbruchphase für das gesamte System Familie, hebt dann aber den „Hindernislauf der Frau“ hervor.

Die Hürden seitens des Partners werden zwar kurz benannt: „beruflich stark eingespannt“ und „wenig oder kein Verständnis für die Wiedereinstiegsbemühungen“⁴, die Erklärungen bleiben aber im Allgemeinen aus und heben auf die befürchteten beruflichen Nachteile bei eigener Arbeitszeitreduzierung und ein Unverständnis für die Aufgaben in Familie und Haushalt ab.⁵ Bereits 2009 äußern immerhin 56 % der ebenfalls

¹ <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf>, 12.04.2010.

² Wenn der Partner nicht mitspielt, wird der Wiedereinstieg schwer, „Männer erwarten nicht täglich eine warme Mahlzeit“ http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/lang_de/nn_7372/Inhalte/DE/Rubrik_3A_20nach_20dem_20WE/Neue_20Wege_20f_C3_BCR_20neue_20M_C3_A4nner/Introtext_3A_20M_C3_A4nner_20erwarten_20nicht_20t_C3_A4glich_20eine_20warm_e_20Mahlzeit.html, 12.04.2011.

³ Vgl. BMFSFJ 2008.

⁴ Ebd., S. 14.

⁵ Ebd., S. 16 f.

7.7 Rahmenbedingungen und Kinderbetreuung

Die Väter erleben zunehmende Erwartungen an ihre räumliche Mobilität und Flexibilität. Wenn sie sich darauf einlassen, fällt in der Regel das familiäre Netz, das bislang Defizite bei der Betreuung ausgleichen konnte, weg.

Väter fühlen sich an dieser Stelle vielfach alleingelassen. Wohnortnahe Kinderbetreuung, die den zeitlichen Anforderungen des Jobs gerecht wird, bleibt ein Wunschtraum. Der Aufwand für die Erreichbarkeit und die Kosten einer passenden Betreuung müssen in ihren Augen in einem angemessenen Verhältnis zum Familieneinkommen nach dem Wiedereinstieg der Partnerin stehen.

Ergänzende Angebote in den Randzeiten, die Unterstützung beim Aufbau sozialer Netze am neuen Wohnort sowie die Möglichkeit für Väter, sich mit anderen Männern über diese Themen auszutauschen, würden in ihren Augen eine deutliche Entlastung bedeuten.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Haushaltsnahe Dienstleistungen:
Bedarfe und Motive beim
beruflichen Wiedereinstieg

Die Daten zeigen, dass der überwiegende Anteil der Frauen mit Kindern nicht nur das Entlastungspotenzial einer größeren Unterstützung und zeitlichen Entlastung durch ihren (Ehe-) Partner unterschätzen, sondern in noch höherem Maße die Entlastungsfunktion von haushaltsnahen Dienstleistungen. Diese werden oft nicht ernsthaft erwogen ...

- I aufgrund mangelnder Informationen über bedarfsgerechte Angebote und über den Markt der Anbieter sowie daraus resultierender Erfahrungen und Vergleiche: → Informationsdefizit, geringe Markttransparenz;²
- I weil in den meisten privaten Haushalten eine Externalisierung von Haushaltstätigkeiten noch nicht institutionalisiert, ritualisiert und kultiviert ist.³ Daraus resultiert, dass sich Frauen (mit ihrem Partner) in der Regel nicht mit der Frage auseinandersetzen, welche der vielen Aufgaben im Haushalt sie an externe Dienstleister delegieren könnten und welche sie delegieren wollen: → kulturelles Neuland.

Damit sind vor dem beruflichen Wiedereinstieg die Barrieren in Bezug auf Rollenklischees und finanzielle Belastungen hoch. Mütter stellen sich vor allem in der Phase vor dem beruflichen Wiedereinstieg folgende kritische Fragen in Bezug auf haushaltsnahe Dienstleistungen:

- I Lohnt sich mein Wiedereinstieg **finanziell**, sodass wir uns die Bezahlung einer haushaltsnahen Dienstleistung leisten können? Bleibt dann überhaupt noch etwas vom Verdienst übrig?
- I Passt es zu meinem persönlichen **Selbstverständnis**, wenn wir uns externe Dienstleistungen „einkaufen“? (→ Reaktanz vor dem „Dienstmädchensyndrom“)
- I Vor allem Menschen aus traditionellen Milieus sowie aus der bürgerlichen Mitte fragen zusätzlich: Wie wirkt es auf unsere Freundinnen und Freunde, Nachbarinnen und Nachbarn, Bekannte, wenn wir haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen? Fallen wir damit aus dem **sozialen Rahmen**? Wirft man uns vor, uns für etwas Besseres zu halten und werden wir möglicherweise stigmatisiert?

Wenn aber aus solchen Erwägungen keine haushaltsnahen Dienstleistungen zur eigenen Entlastung in Anspruch genommen werden und wenn dadurch die Arbeitsbelastung in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs den individuellen Kräftehaushalt übersteigt (oder zu übersteigen droht), dann steigt ebenso das Risiko, dass die Frau ihren beruflichen Wiedereinstieg gar nicht erst in Angriff nimmt oder den beruflichen Wiedereinstieg abbricht – und dann dauerhaft nicht mehr erwerbstätig sein will.

Für Frauen hat ein dauerhafter Abbruch der Erwerbstätigkeit erhebliche und oft dramatische Konsequenzen in Bezug auf ihr Selbstverständnis, wirft sie zurück in eine nicht gewollte traditionelle Rollenteilung, erzeugt ökonomische Abhängigkeit und das Risiko von Altersarmut, bedeutet ein finanzielles Risiko für die Familie und ist persönlich ein biografischer Einbruch. Die negativen Folgen einer dauerhaften Nichterwerbstätigkeit von gut ausgebildeten Frauen sind vielfältig: Für das Gemeinwesen, die Volkswirtschaft wie die Sicherungssysteme

2 Prognos: Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen Erster Zwischenbericht 15.2.2011. Studie im Auftrag vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.

3 Im Gegensatz zu Organisationen (Unternehmen, Behörden, Vereine u. a.).



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Familie!zuerst.



Personalmarketingstudie 2012: Familienbewusstsein ist konjunkturresistent

Für die Personalmarketingstudie 2012 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurden Beschäftigte und Personalverantwortliche danach befragt, wie wichtig Familienfreundlichkeit für die Wahl des Arbeitgebers ist. Das Ergebnis ist eindeutig: Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen eine entscheidende Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers – jedoch werden sie noch nicht gut genug kommuniziert.



Dr. Kristina Schröder,
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

„Für berufstätige Mütter und Väter spielt längst nicht nur das Gehalt eine wichtige Rolle, wenn sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden – das zeigt die Personalmarketingstudie ganz deutlich. Eltern wollen vor allem auch sicher gehen, dass sie ihre Familienaufgaben mit dem Beruf vereinbaren können: zum Beispiel mit Hilfe flexibler, familienbewusster Arbeitszeiten oder mit Hilfe betrieblicher Kinderbetreuung. Von solchen Angeboten profitieren nicht nur die Eltern, sondern auch die Arbeitgeber. Denn in familienfreundlichen Unternehmen sind Beschäftigte motivierter, sie fehlen seltener und arbeiten produktiver. Deshalb empfehle ich allen Arbeitgebern: Verschaffen auch Sie Ihrem Unternehmen mit familienbewussten Arbeitsbedingungen handfeste Vorteile im Wettbewerb um die besten Fachkräfte.“

Kristina Schröder

Die zentralen Ergebnisse

1. FAMILIENBEWUSSTSEIN IST KONJUNKTURRESISTENT

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen sechs Jahren stark verändert. Die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für die Wahl des Arbeitgebers ist in dieser Zeit hoch geblieben. Für 91 Prozent der befragten jungen Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt.

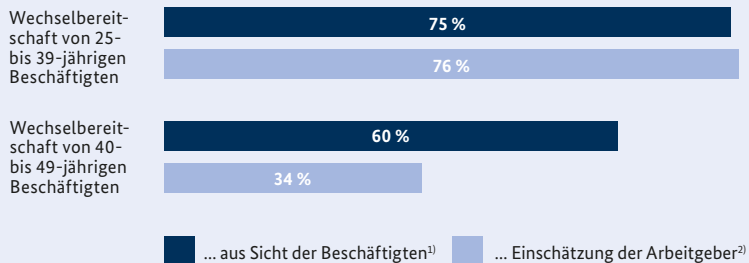
Bei den befragten Personalverantwortlichen hat das Thema in den vergangenen Jahren sogar noch an Bedeutung gewonnen. 95 Prozent sind der Meinung: Familienfreundliche Angebote sind für junge Beschäftigte ein

wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers. Zum Vergleich: Im Jahr 2007 waren es noch 86 Prozent.

2. FAMILIENFREUNDLICHKEIT IST AUCH FÜR BESCHÄFTIGTE ÜBER 40 JAHRE WICHTIG

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt nicht nur für jüngere Beschäftigte eine wichtige Rolle. Auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben familienfreundliche Maßnahmen einen hohen Stellenwert. Diese sind für fast sieben von zehn Befragten zwischen 40 und 49 Jahren ein wichtiger Faktor, wenn sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden. Personalverantwortliche unterschätzen die Bedeutung für Beschäftigte in diesem Alter jedoch.

Wechselbereitschaft der Beschäftigten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf



¹⁾ Antworten „sehr wichtig“ und „wichtig“ (%); ²⁾ Antworten „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zum Teil zu“ (%)
Quelle: GfK, Roland Berger, 2012

Die Wechselbereitschaft von Beschäftigten über 40 Jahren wird stark unterschätzt.

DIE PERSONALMARKETINGSTUDIE 2012

Die Personalmarketingstudie 2012 wurde vom Marktforschungsinstitut GfK im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt. Nach 2007 und 2010 erscheint die Studie zum dritten Mal. Die GfK befragte zwischen April und Juni 2012 zum einen 300 Personalverantwortliche in Unternehmen mit über 50 Beschäftigten. Zum anderen gaben 3.000 Beschäftigte Auskunft. Etwa die Hälfte der Befragten war zwischen 25 und 39 Jahre alt, die andere Hälfte gehörte zur Gruppe der 40- bis 49-Jährigen.



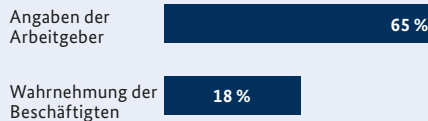
3. JOBWECHSEL FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Auch mit Blick auf die Wechselbereitschaft unterschätzen zahlreiche Personalverantwortliche die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für ältere Beschäftigte. Nur rund ein Drittel der befragten Personalverantwortlichen glaubt, dass das Thema für diese Altersgruppe eine Rolle spielt. Dabei wären 60 Prozent der 40- bis 49-Jährigen bereit, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Job zu wechseln (siehe Grafik auf Seite 2). Bei den jüngeren Beschäftigten sind es sogar rund drei Viertel, die sich einen Wechsel vorstellen können.

4. KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN UNTERSTÜTZEN BESCHÄFTIGTE VERSTÄRKT BEI PFLEGEAUFGABEN

Angesichts des demografischen Wandels rückt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege immer stärker ins Blickfeld. Kleine und mit-

Familienfreundliche Angebote werden von Unternehmen in Vorstellungsgesprächen offen angesprochen



Quelle: GfK, Roland Berger, 2012

Im Bewerbungsgespräch kommen die Informationen nicht an: Zwischen dem, was Unternehmen kommunizieren und dem, was Bewerberinnen und Bewerber wahrnehmen, besteht eine große Lücke.

telständische Unternehmen (zwischen 50 und 249 Beschäftigte) engagieren sich inzwischen immer stärker für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. 13 Prozent der Unternehmen haben ihre Unterstützungsleistungen ausgebaut. Das sind fast doppelt so viele wie bei der letzten Personalmarketingstudie im Jahr 2010.

5. FAMILIENFREUNDLICHE ANGEBOTE: EIN TABUTHEMA IM BEWERBUNGSGESPRÄCH?

Ausgerechnet in Vorstellungsgesprächen ist die Frage nach fami-

lienfreundlichen Angeboten für viele noch ein Tabu. Mehr als drei Fünftel der befragten Beschäftigten befürchten, dass ihnen eine solche Frage negativ ausgelegt werden könnte. Darüber hinaus kommunizieren die Unternehmen ihre familienfreundlichen Maßnahmen offensichtlich noch nicht intensiv genug (siehe Grafik oben).

Weitere Informationen zum Thema Personalmarketing erhalten Sie auf der Website von „Erfolgsfaktor Familie“ unter www.erfolgsfaktor-familie.de

Ein Gewinn für alle

Von familienfreundlichen Angeboten profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte



Hans-Carsten Hansen,
Personalchef der BASF

Die wichtigste Ressource der BASF sind weltweit ihre Mitarbeiter, deren Zufriedenheit und Motivation für den Unternehmenserfolg entscheidende Faktoren sind. Eine wesentliche Grundlage dafür ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Da sich die Bedürfnisse je nach Lebensphase ändern und beispielsweise ältere Mitarbeiter eine andere Unterstützung brauchen als junge, richten wir bei der BASF unsere Angebote danach aus.



Petra Kannengießer,
Bereichsleitung Systeme, Globus
SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG

Unabhängig von konjunkturellen Entwicklungen gilt: Nur wenn wir die persönlichen und beruflichen Belange unserer Beschäftigten berücksichtigen, können sie das Beste für unsere Kunden geben. Dazu gehört, dass wir seit vielen Jahren gemeinsam mit unseren Beschäftigten individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie suchen und verlässlich vereinbaren – zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle. Davon profitieren alle.

„Familienfreundlichkeit ist keine Modeerscheinung“

Prof. Dr. Jutta Rump erläutert im Gespräch, warum Familienfreundlichkeit so wichtig bei der Arbeitgeberwahl ist und was passieren kann, wenn die Interessen älterer Beschäftigter nicht berücksichtigt werden.

Frau Rump, die vergangenen Jahre zeigen: Auch unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung spielt Familienfreundlichkeit eine zentrale Rolle bei der Arbeitgeberwahl. Woran liegt das?

Die Beschäftigten wissen heute: Sie müssen ihr gesamtes Berufsleben lang permanent anpassungsfähig, flexibel und lernbereit sein. Sie fühlen dadurch eine gewisse Instabilität und suchen ein Gegengewicht. Und dieses Gegengewicht finden viele in der Partnerschaft oder in der Familie. Familienfreundlichkeit hat deshalb für sie eine große Bedeutung. Dass das Thema über Jahre hinweg nicht an Bedeutung verloren hat, zeigt: Es ist keine Modeerscheinung, sondern bei den Beschäftigten fest als Wert verankert.

Zahlreiche Arbeitgeber vernachlässigen dennoch, dass das Thema auch für Beschäftigte über 40 Jahre eine wichtige Rolle spielt. Welche Folgen kann das haben?

Das kann ganz gravierende ökonomische Folgen haben: Die Fluktuation und der Krankenstand können steigen, die Produktivität sinken. Auch auf das Arbeitgeberimage und das Betriebsklima kann es sich negativ auswirken. Unternehmen sollten deshalb die Lebenssituationen beachten, die für diese Altersgruppe relevant sind. Vorbildliche Arbeitgeber setzen inzwischen auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die auch berücksichtigt, dass Beschäftigte später Angehörige pflegen müssen oder dass sie noch Kinder im Schulalter haben, die sie betreuen.

Vielen Unternehmen scheint die Kommunikation ihrer Angebote noch schwerzufallen. Wie können insbesondere kleinere Betriebe erfolgreich kommunizieren?

Man sollte das Thema zum Teil des Mitarbeitergesprächs machen. Das hat eine große Wirkung, weil man im direkten Dialog ist. Informationen auf die Website zu stellen oder Flyer zu produzieren ist begleitend wichtig, die Streuverluste sind jedoch sehr hoch.



Prof. Dr. Jutta Rump
Professorin für
Allgemeine Betriebs-
wirtschaftslehre,
Hochschule Ludwigs-
hafen, Institut für
Beschäftigung und
Employability IBE

UNTERNEHMENSNETZWERK „ERFOLGSFAKTOR FAMILIE“

Ob aktuelle Informationen, Hinweise auf Veranstaltungen oder Berichte aus der Praxis – das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bietet interessierten Arbeitgebern die größte Wissens-, Themen- und Kontaktplattform zu Fragen familienbewusster Personalpolitik. Die Fäden der aktuell rund 4.400 Mitgliedsunternehmen laufen beim Netzbüro „Erfolgsfaktor Familie“ in Berlin zusammen. Es fungiert als Geschäftsstelle des Netzwerks und ist mit nahezu allen regionalen Akteuren

und Programmen bundesweit im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden. Mit über rund 100 Fach- und Dialogveranstaltungen pro Jahr schafft das Netzbüro Foren, bei denen Unternehmen sowie Praktikerinnen und Praktiker Impulse erhalten und im Dialog Erfahrungen austauschen.

Interessierte Firmen und Institutionen können unter www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk kostenlos Mitglied werden. Telefonisch erreichen Sie das Netzbüro unter 030/20308-6101.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
Glinkastraße 24, 10117 Berlin
Verantwortlich: Dirk Feldhaus
www.bmfsfj.de
www.erfolgsfaktor-familie.de
info@erfolgsfaktor-familie.de

Anmeldung für ein Newsletter-Abo unter:

www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter

Bildnachweis (Titel):

Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Redaktion, Gestaltung, Produktion:

ergo Unternehmenskommunikation GmbH
& Co. KG, Berlin/Köln

Druck:

schmitzdruck&medien GmbH & Co. KG,
Brüggen



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven

I.

Ausgangslage

Die im Jahr 2010 durchgeführte sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Frauen, die nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt wieder einsteigen wollen, schließt an zwei Repräsentativuntersuchungen aus 2007¹ und 2008² zu Zielen, Motiven, Barrieren und Bedarfen von Wiedereinsteigerinnen an.

Ergebnisse dieser Studien waren: 1.) Der berufliche Wiedereinstieg ist kein punktuellere Ereignis, sondern ein Prozess, der sich von den ersten Überlegungen der Frau (mit ihrem Partner) bis zur erfolgreichen Bewältigung des Wiedereinstiegs in den Beruf über mehrere Jahre hinziehen kann. 2.) Vom beruflichen Wiedereinstieg der Frau ist die gesamte Familie betroffen und (eigentlich) gefordert. 3.) Männer und Frauen nehmen die Belastungen des Wiedereinstiegs unterschiedlich wahr, vor allem was die Unterstützungsleistung des Partners betrifft. Zwar bestärken Männer mehrheitlich ihre Partnerin in dem Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg und sind auch mehrheitlich grundsätzlich bereit, ihre eigene Arbeitszeit zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs zu reduzieren. Faktisch – so die Einschätzung der Frauen – erfolgt diese Entlastung seitens des (Ehe-)Partners aber nicht oder kaum. 4.) Erwartungen der Frauen und der Arbeitgeber an den Wiedereinstieg passen nicht automatisch zueinander. Das beginnt bei der Arbeitszeit und geht über die Frage der richtigen und notwendigen Weiterqualifikation bis zu der Frage des „passenden“ Aufgabenprofils für die frühere oder neue Kollegin. 5.) Ein Drittel der Wiedereinsteigerinnen denkt nach gelungener Berufsrückkehr über einen Ausstieg aus dem beruflichen Wiedereinstieg nach.

Dabei zeigte sich: Es gibt nicht „die“ Wiedereinsteigerin; die Umstände für einen beruflichen Wiedereinstieg unterscheiden sich von Frau zu Frau. Die Gründe für diese Pluralität liegen in den individualisierten Lebenslaufkonzepten von Frauen, in milieuspezifischen Vorstellungen von Partnerschaft und Ehe³, Elternschaft⁴ und Erwerbstätigkeit, und auch im Umgang damit, dass die praktizierte Lebensweise nicht den ursprünglichen gemeinsamen Vorstellungen von

1 Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung: Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin Februar 2008.

2 Perspektive Wiedereinstieg: Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin August 2008; akt. 3. Auflage Mai 2010.

3 Vgl. Carsten Wippermann (2010): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf: Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens. Studie des Sinus-Instituts im Auftrag vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

4 Vgl. Silke Borgstedt, Carsten Wippermann (2010): Umgehensweisen von Müttern mit monetären Familienleistungen. Zielgruppentypologie auf Basis einer qualitativen Grundlagenstudie. Studie des Sinus-Instituts im Auftrag vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Für immer mehr Mütter ist es selbstverständlich, berufstätig zu sein. Gingen 2008 etwa 65 % der Mütter im Alter zwischen 25 und 60 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach, so sind es 2010 bereits 71 %.⁸ Die Gestaltung ihres beruflichen Wiedereinstiegs wird durch viele Akteure (mit geprägt: (Ehe-)Partner, die Kinder, Kindergärten und Schulen, Unternehmen, Bundesagentur für Arbeit, Sozial- und Rentenversicherungsträger, Krankenversicherungen, Berufsunfallversicherungen, private und öffentliche⁹ Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen u. v. a. Ein Vergleich der Untersuchungen zum beruflichen Wiedereinstieg 2008 und 2010 zeigt vor allem drei Befunde:

1. Die Aufmerksamkeit für die Frage des beruflichen Wiedereinstiegs und die Sensibilität für nötige Rahmenbedingungen haben in den letzten 3 Jahren bei Frauen, die familienbedingt unterbrechen, deutlich zugenommen.
2. Die Aufmerksamkeit für dieses Thema und die Solidarität für ihre Partnerin haben auch bei den Männern zugenommen – nicht aber die Bereitschaft, sich während der Phase des Wiedereinstiegs im Haushalt und bei der Organisation der Kinder verantwortlich zu beteiligen: Sie überlassen ihrer Partnerin die Verantwortung und das Management und sehen sich selbst in der Rolle des selektiven Unterstützers bei einzelnen Tätigkeiten.
3. Die Hürden beim Wiedereinstieg sind nach den Erfahrungen der Frauen nicht geringer geworden.

Der berufliche Wiedereinstieg nach (längerer) familienbedingter Erwerbsunterbrechung ist kein Akt der Frau als Einzelkämpferin. Vielmehr ist es ein *Prozess*, der – wenn der Wiedereinstieg für alle Betroffenen erfolgreich sein soll – das *Engagement von mehreren Akteuren* erfordert und diese in die Pflicht nimmt. Das sind – aus Sicht und Erfahrung der Wiedereinsteigerinnen selbst – in erster Linie der Arbeitgeber (die unmittelbar und mittelbar Vorgesetzten) sowie privat der (Ehe-)Partner bzw. der Vater der Kinder, der auch als Expartner erhebliche zeitliche Unterstützungsmöglichkeiten hätte.

Ergänzend kommt ein dritter Aspekt ins Spiel, da die Entscheidung über die Organisation des Wiedereinstiegs stark als Entscheidung über die Nutzung knapper Zeit für alternative (familiäre, berufliche, persönliche) Aufgaben verstanden wird: externe kostenpflichtige haushaltsnahe Dienstleistungen.

⁸ Zwischen 2008 und 2010 ist nicht nur der Anteil der erwerbstätigen Frauen gestiegen, sondern auch der Umfang ihrer Erwerbstätigkeit: Von den Müttern im Alter zwischen 25 und 60 Jahren waren im Jahr 2008 – nach eigenen Angaben – 17 % mit mindestens 35 Stunden pro Woche vollzeiterwerbstätig; im Jahr 2010 betrug dieser Anteil bereits 24 %. Auch der Anteil der teilzeiterwerbstätigen (20 bis 34 Stunden pro Woche) Frauen stieg von 26 % auf 31 %. Diese Zunahme ist dabei keineswegs auf ein verändertes Erwerbsverhalten nur einer Generation von Frauen zurückzuführen. Die signifikanten Erhöhungen der Erwerbstätigkeit von Frauen gibt es in nahezu gleicher Weise bei 25- bis 39-jährigen, 40- bis 49-jährigen und ebenso bei 50- bis 60-jährigen Frauen mit Kindern. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass von den 50- bis 60-jährigen Müttern im Jahr 2008 noch 29 % angaben, „Hausfrau“ zu sein – hingegen 2010 nur noch 19 %. Bei den jüngeren Alterskohorten ist der Anteil weitgehend konstant geblieben – allerdings auf vorher schon geringerem Anteilsniveau (25- bis 39-Jährige: 2008: 19 % und 2010: 20 %/40- bis 49-Jährige: 2008: 13 % und 2010: 11 %). Das ist ein deutlicher Indikator dafür, dass jüngere wie ältere Mütter im Erwerbsalter sich mehrheitlich nicht mehr – bzw. immer weniger – als „Hausfrau“ definieren, sondern eine solche Tätigkeit als temporäres Stadium begreifen, als eine vorübergehende Phase im Lebensverlauf, nach der sie wieder erwerbstätig sein wollen.

⁹ Vor allem Träger der Wohlfahrtspflege, die haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten.

(erhöhte) Erwerbstätigkeit Familienaufgaben abzugeben: Hier manifestiert sich das Problem des ungenügenden Umschichtens von Familienaufgaben. Als Folge erstreckt sich der Einstiegsprozess gerade bei Müttern mit längerer Erwerbsunterbrechung nicht selten über einen längeren Zeitraum. Derzeit befinden sich 28 % noch vor dem avisierten beruflichen Wiedereinstieg; 21 % arbeiten weniger als 20 Stunden pro Woche; 34 % zwischen 20 und 34 Stunden pro Woche. Dies korrespondiert mit dem Selbstbild vieler Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung (in den ersten Jahren nach dem Einstieg) als Hinzuverdienerin.

5.3 Optionen und Barrieren für Ein- und Ausstiege

Warum leben viele modern eingestellte Familien nach dem traditionellen Rollenmodell mit dem Mann als Haupternährer und der Frau als Hausfrau, die sich von der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs bis zum Ende ihrer Erwerbsarbeit in der Rolle der Hinzuverdienerin wiederfindet? Die Analysen der Repräsentativbefragung zeigen, dass die Grundlagen einer solchermaßen praktizierten Rollenteilung bereits zu Beginn der Familiengründung gelegt werden und dass die Entscheidung, dass „zunächst“ die Frau nach der Geburt des Kindes zu Hause bleibt, für weitere Phasen im Lebensverlauf bedeutsam bleibt – gegen den Wunsch nach gemeinsamer Verantwortung für das Familieneinkommen.

Die Ausstiegsentscheidung nach der Geburt des ersten Kindes ist im Selbstverständnis der Frauen einfach zu begründen: Zwei Drittel der Frauen sagen, dass das höhere Gehalt ihres Partners in der Phase der Familiengründung der entscheidende Grund dafür war, dass zunächst die Frau in Elternzeit ging und dann auch in Erziehungszeit blieb. Von den Müttern mit längerer Erwerbsunterbrechung sagen sogar 71 %, dass die Rollen des Familienernährers und der Haushaltszuständigkeit durch das eine, monetäre Kriterium des augenscheinlichen Nettogehalts präjudiziert werden. Dieses Kriterium behält in den weiteren Jahren und Familienphasen eine zentrale Bedeutung, wenn es darum geht, ob und in welchem Umfang die Frau beruflich wieder einsteigt. Dies ist insofern *kritisch* und erhält mit zunehmender Erwerbsunterbrechung immer mehr Gewicht, weil die Entgeltungleichheit zwischen a) dem Mann mit zunehmender Dauer seiner kontinuierlichen Vollzeiterwerbstätigkeit und seines Karriereaufstiegs und b) der Frau mit perforierter, diskontinuierlicher Berufsbiografie, die ihren Wiedereinstieg oft in Teilzeit beginnen will, immer stärker wird: Der **Entgeltunterschied** der Partner wird immer größer.²³

Bei der Gestaltung des beruflichen Wiedereinstiegs mit Kindern ist die Abwägung nicht ganz so einfach, da neben dem Ob auch das Wie (z. B. der Stundenumfang) zu entscheiden ist. Besonders attraktiv erscheint gerade für späte Wiedereinsteigerinnen auf den ersten Blick der Wiedereinstieg in Teilzeit. Hier lassen sich nach Einschätzung der Wiedereinsteigerinnen die zusätzlichen zeitlichen Erfordernisse durch den Beruf am ehesten in den Alltag integrieren, ohne Angst vor Überforderung haben zu müssen und ohne die – unterschätzten – Delegationsmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu müssen (vgl. Darstellung in Kapitel 2).

²³ Dies ist besonders kritisch mit Blick auf Frauen, die Familienernährerinnen sind oder werden können.

Dazu sind sich Mütter mit kurzer und längerer Erwerbsunterbrechung in einem Punkt ganz einig, dass es in anspruchsvollen und attraktiven Berufen **kaum Angebote von Vollzeitstellen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung** gibt: Das betonen und beklagen 61 % der Mütter mit kurzer wie auch Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung. Damit drücken sie nicht aus, dass sie alle unbedingt sofort eine Vollzeitstelle beim Wiedereinstieg wollen, aber sie ziehen eine solche Option grundsätzlich in Erwägung. Dies ist ein Befund von erheblicher Bedeutung, denn er macht deutlich, dass auch die Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung nicht a priori auf geringfügige Beschäftigung oder eine Teilzeitstelle programmiert sind, und dass sie eine Vollzeitstelle – auch zu Beginn – keineswegs kategorisch ablehnen. Sie würden diese offensichtlich dann eher annehmen, wenn Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung gegeben wären, denn sie sehen sich faktisch in der Mehrfachverantwortung.

Mit Bezug auf Möglichkeiten und Motivationen der Männer zeigt sich, dass eine neue familiäre Aufgabenteilung sich offensichtlich nicht von selbst einstellt – und auch bei grundsätzlicher Bereitschaft der Partner, mehr Aufgaben in Familie und Haushalt zu übernehmen, meist nicht von allein realisiert wird. Offenbar bedarf es weiterer Anreize und Strukturen.

Dabei machen Frauen in Teilzeit keineswegs die Erfahrung, dass ihnen – als Wiedereinsteigerinnen – vom Arbeitgeber mehr bzw. ein spezifisches Verständnis entgegengebracht wird. Nur ein knappes Drittel der Wiedereinsteigerinnen erlebt, dass eine Teilzeitbeschäftigung mit mehr Verständnis und reduzierten Verfügbarkeitsanforderungen verbunden ist.

Eine andere Barriere **gegen eine Vollzeitstelle** ist die noch immer **unzureichende Möglichkeit zur Kinderbetreuung**: 64 % aller Mütter (67 % der Mütter mit zwei Kindern im Haushalt) stimmen voll und ganz zu, dass die Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, damit zusammenhängt, dass es zu wenig Angebote für Kinderbetreuung gibt. In Bezug auf die Alterskohorten steigt die volle Zustimmung mit zunehmendem Alter (62 % der 25- bis 39-Jährigen; 65 % der 40- bis 49-Jährigen und 66 % der 50- bis 60-Jährigen). Auch bei Berücksichtigung unterschiedlichen Beschäftigungsumfangs bestätigt sich das Bild: 60 % der Vollzeiterwerbstätigen, 66 % der Teilzeiterwerbstätigen sowie der aktuell nicht Erwerbstätigen sind ebenso wie 65 % der Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung und 68 % der Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung der Meinung, dass Frauen eher in Teilzeit arbeiten, weil es zu wenig Kinderbetreuungsangebote gibt.

Gerade weil Unternehmen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heute zeitliche und räumliche Flexibilität fordern (müssen), sind Wiedereinsteigerinnen vor allem auf zeitlich flexible Entlastungsangebote angewiesen – das gilt für öffentliche Kinderbetreuungsangebote ebenso wie für die Entlastung durch den Partner und haushaltsnahe Dienstleistungen.

Die Kosten für die Kinderbetreuung und andere steuer- und sozialrechtliche Belastungen von regulären Beschäftigungsverhältnissen führen dazu, dass der Wiedereinstieg aufgeschoben oder auf 400-Euro-Job-Basis ausgestaltet wird. Immerhin 51 % der Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung geben an, dass Frauen häufig nicht erwerbstätig sind, „weil für die dann erforderliche Kinderbetreuung ein Großteil des Lohns verbraucht wird.“ Und 44 % der späten Wiedereinsteigerinnen geben an, es sei finanziell und zeitlich attraktiver, eine

Deutlich ist, dass von den Frauen, die über einen Wiedereinstieg nachdenken, die Bedeutung der Kinderbetreuung durch Kindertagesstätten *überschätzt* wird; die Frauen, die einen solchen Wiedereinstieg bereits erfolgreich hinter sich haben, bestätigen zwar die Bedeutung der Kinderbetreuung, rücken aber auch die Bedeutung anderer Entlastungsfaktoren verstärkt in den Blick. **Die Unterstützungsmöglichkeiten durch ein lebensereignisorientiertes Personalmanagement des Arbeitgebers und durch Übernahme von Aufgaben durch den (Ehe-)Partner und haushaltsnahe Dienstleister werden im Vorfeld des Wiedereinstiegs systematisch unterschätzt.** Die Frage, wie die (positiven) Erfahrungen nach gelungenem Wiedereinstieg in Bezug auf diese Entlastungsfaktoren für die potenziellen Wiedereinsteigerinnen sichtbar und für ihr eigenes Wiedereinstiegsmanagement nutzbar gemacht werden können, ist eine spannende Herausforderung für die Weiterentwicklung von Wiedereinsteigerinnen-Programmen auf Bundes- ebenso wie auf Landesebene.

Nahezu alle Wiedereinsteigerinnen sind der Auffassung, dass **Flexibilität seitens des Arbeitgebers** von herausragender praktischer und lösungsorientierter, moralischer *und* motivierender Bedeutung ist: 90 % aller Wiedereinsteigerinnen empfinden es als *sehr große* Erleichterung, wenn der Arbeitgeber es ihnen ermöglicht, ihre Arbeitszeiten der Familiensituation anzupassen. Ebenso wichtig ist es ihrer Erfahrung nach, nicht nur durch eine einzelne (symbolische) Aktion unterstützt zu werden, sondern dass der Arbeitgeber ihren Wiedereinstieg, der sich über mehrere Wochen und Monate (teilweise auch über ein Jahr hinaus) erstreckt, **dauerhaft unterstützt**. Das verlangt ein bestimmtes Selbstverständnis und Rollenprofil vom Arbeitgeber: Er übernimmt für ihren Prozess des Wiedereinstiegs eine stützende und beratende Funktion und Mitverantwortung, macht ihren Prozess partiell zu seinem Prozess, ist für die Wiedereinsteigerin „Gegenpart“ und Mentor. Gefordert ist seitens des Arbeitgebers (bzw. des direkt und übergeordnet Vorgesetzten) eine Achtsamkeit in Bezug auf betriebliche Strukturen und Sensibilität bei Entscheidungen, etwa bei Terminen von Konferenzen, Sitzungen und Besprechungen.

Diesen Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber sind die Anforderungen an den Partner offenbar in vielen Fällen nachgeordnet. Und auch haushaltsnahe Dienstleistungen scheinen bei der Suche nach Unterstützung für viele Wiedereinsteigerinnen heute noch weniger bedeutsam. Bei genauer Analyse zeigt sich allerdings gerade in diesen Punkten eine erhebliche Diskrepanz zwischen Frauen, die sich vor der Phase des Wiedereinstiegs befinden und jenen, die bereits wieder berufstätig sind. **Frauen vor dem Wiedereinstieg überschätzen häufig ihre eigenen Ressourcen und unterschätzen die Entlastungsmöglichkeiten seitens des Partners und haushaltsnaher Dienstleistungen.** Hier findet ein Erkenntnis- und Lernprozess statt, der aktuell noch von jeder Frau selbst gemacht werden muss und offenbar noch nicht ausreichend als interpersonelles Lernen in Wiedereinstiegsprogrammen und Beratungen durch die Agenturen für Arbeit einbezogen wird!

- I 59 % der Wiedereinsteigerinnen mit längerer Erwerbsunterbrechung sind der festen Überzeugung, dass ihr anstehender Wiedereinstieg leichter wird, wenn ihr Partner mehr die regelmäßige Versorgung und Betreuung der Kinder übernimmt. Jene Frauen, die aktuell *in der Phase vor dem Wiedereinstieg* und derzeit noch nicht wieder erwerbstätig sind, glauben das zu 49 %. Bei jenen allerdings, die bereits wieder berufstätig sind und den Wiedereinstieg

Vor allem betonen Mütter, die nach längerer Erwerbsunterbrechung wieder eingestiegen sind, dass der Wiedereinstieg leichter wird, wenn der **Partner seine wöchentliche Arbeitszeit (zumindest vorübergehend) reduziert**. Das beruht auf Erfahrungswerten! Vor dem Wiedereinstieg **erwarten** das nur wenige Frauen. Sie **hoffen** allerdings, dass ihr Partner sie durch Umschichtungen zulasten seiner Freizeit zugunsten häuslicher Pflichten entlastet. Dies gelingt in der Praxis offenbar nicht – nicht zuletzt, weil auch der Partner ein berechtigtes Bedürfnis nach eigener freier Zeit hat. Insofern erzeugt der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin auch beim Mann erheblichen Zeitdruck, wenn keine adäquaten Entlastungspotenziale erschlossen werden: z. B. bei seiner Erwerbszeit.

Daher erwarten die Frauen insbesondere von den **Arbeitgebern** mehr Entgegenkommen – beim eigenen Wiedereinstieg ebenso wie bei einer Arbeitszeitreduzierung des Mannes zur Unterstützung des Wiedereinstiegs der Frau. Eine Partner-Arbeitszeitreduzierung müsste gezielt unterstützt werden, damit ein Wiedereinstieg mit Perspektive für die Frau leichter gelingen kann.

Frauen, die nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt wieder einsteigen (wollen), und auch deren (Ehe-)Partner fordern von der Politik (und Wirtschaft), den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern aktiv zu unterstützen. Diese Forderung hat in den letzten drei Jahren weiter zugenommen. Zwischen 2008 und 2010 ist diese Forderung der Frauen an die Gleichstellungs- und Familienpolitik von 77 % auf 84 % gestiegen; bei den (Ehe-)Partnern im gleichen Zeitraum von 64 % auf 80 %. Bereits 2008 konnte festgestellt werden, dass zwar 56 % der Männer, deren Partnerin derzeit nicht erwerbstätig ist, angeben, dass sie bereit wären, ihre Wochenarbeitszeit zu reduzieren, wenn ihrer Partnerin dadurch der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert wird – aber nur in 7 % der Fälle geschieht dies auch. Die grundsätzliche *Bereitschaft des Partners* zur Reduktion seiner Arbeitszeit bringt der Wiedereinsteigerin allein keine Entlastung. Es bedarf weiterer motivierender und unterstützender Maßnahmen und Rahmenbedingungen, damit Männer ihren Unterstützungswillen dieser Art auch praktisch umsetzen.

90 % aller Wiedereinsteigerinnen empfinden es als *sehr große Erleichterung*, wenn der Arbeitgeber es ihnen ermöglicht, ihre Arbeitszeiten der Familiensituation anzupassen. Ebenso wichtig ist es ihrer Erfahrung nach, nicht nur durch eine einzelne (symbolische) Aktion unterstützt zu werden, sondern dass der Arbeitgeber ihren Wiedereinstieg, der sich über mehrere Wochen und Monate (teilweise auch über ein Jahr hinaus) erstreckt, *dauerhaft unterstützt*. Das verlangt ein bestimmtes Selbstverständnis und Rollenprofil vom Arbeitgeber: Er übernimmt für ihren Prozess des Wiedereinstiegs eine stützende und beratende Funktion und Mitverantwortung. Das verweist auf den Bedarf eines **betriebsinternen Wiedereinstiegsmentorings**, es wäre ein wichtiger Teil einer modernen lebensereignisorientierten Personalpolitik. Gefordert ist seitens des Arbeitgebers (bzw. des direkt und übergeordnet Vorgesetzten) somit Achtsamkeit in Bezug auf betriebliche Strukturen und Sensibilität bei Entscheidungen, etwa bei Terminen von Konferenzen, Sitzungen und Besprechungen. Hier die Wiedereinsteigerin zu unterstützen, ist für das Betriebsklima wie für die ökonomische Bilanz wichtig, denn es **reduziert die Transaktionskosten**, die bei Verlust einer Wiedereinsteigerin und der Neubesetzung erheblich sind.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE



So sag ich's meinen Vorgesetzten

Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren



Liebe Leserin, lieber Leser,

die Geburt eines Kindes macht den Alltag abwechslungsreicher in jeder Hinsicht: Glück und Stress, Freude und Erschöpfung gehen bei den meisten Eltern gerade in den ersten Monaten nach der Geburt Hand in Hand. Viele junge Mütter und Väter treibt dabei auch die Sorge um, wie Beruf und Familie künftig unter einen Hut zu bringen sind. Mit dem weiteren Ausbau der Kindertagesbetreuung, dem neuen ElterngeldPlus und der Flexibilisierung der Elternzeit will ich junge Eltern dabei unterstützen, Familie und Beruf so zu leben, wie sie es sich wünschen. Doch ich weiß, selbst wenn die Kinderbetreuung gut organisiert ist und man sich die Familien- und Erziehungsarbeit zu Hause teilt, gibt es Situationen, die Müttern und Vätern einiges abverlangen: Jedes Kind ist hin und wieder krank, und nicht immer harmonieren die Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten der Kita.

Deshalb ist es so wichtig, dass Unternehmen Mütter und Väter durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bestmöglich unterstützen. Viele tun dies längst, und zwar aus wohlverstandenen Eigeninteresse. Denn so können sie gut qualifizierte und eingearbeitete Fachkräfte ans Unternehmen binden. Dennoch haben nach wie vor viele Mütter und Väter ein schlechtes Gefühl, wenn sie ihre Vorgesetzten von der bevorstehenden Mutter- oder Vaterschaft informieren wollen oder sich mehr Zeit für ihre Familie nehmen möchten.

Diese Broschüre zeigt Wege, um gemeinsam mit den Vorgesetzten gute Lösungen zu finden, die den Wiedereinstieg erleichtern und familienfreundliche Arbeitszeiten ermöglichen. Dabei hilft die Einsicht, dass Familienfreundlichkeit keine Wohltat ist, sondern ein Gewinn für beide Seiten – für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber genauso wie für Mütter und Väter.

Ich freue mich, wenn diese Broschüre Sie dabei unterstützt, Ihre Familienzeit so zu gestalten, wie Sie es sich wünschen!

Manuela Schwesig

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

6

Gemeinsam erfolgreich

I

Gemeinsam erfolgreich



Mit gemeinsamer Planung gelingen Wiedereinstieg und familienbewusste Arbeitsmodelle

Mit der Geburt eines Kindes beginnt eine neue Lebensphase. Nicht nur die private Lebenssituation verändert sich. Mutter oder Vater zu werden bedeutet auch einen Einschnitt in den beruflichen Alltag. Zunächst gibt die familienbedingte Auszeit während der Elternzeit die Möglichkeit, sich intensiv um das Kind zu kümmern. Und die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen: Die Betreuung von Kindern ist kein Thema mehr, das nur Frauen angeht. Bereits mehr als jeder vierte Vater nimmt – unterstützt durch das Elterngeld – die Betreuung seines Kindes wahr. Die Einführung des neuen ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus unterstützt Eltern, die sich für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung entscheiden, nun noch mehr und wird den Trend verstärken: Beide, Frauen und Männer, wollen heute Zeit für ihre Familie haben.

Gleichzeitig wollen Eltern aber auch ihren Verpflichtungen im Beruf nachkommen. Junge Frauen und Männer wollen sich heute nicht mehr zwischen Familie und Beruf entscheiden. Sie möchten beides vereinbaren und stehen damit vor neuen Herausforderungen. Vielleicht fragen auch Sie sich: Wird es mir gelingen, nach der Elternzeit erfolgreich wieder in den Beruf einzusteigen? Wie kann ich es schaffen, mich um mein Kind zu kümmern und trotzdem meinen Verpflichtungen im Job gerecht zu werden? Wie kann ich meine beruflichen Ziele verfolgen, ohne dass meine Familie dabei zu kurz kommt?

Familienbedingte Auszeit und Teilzeit sind Herausforderungen für Beschäftigte und Arbeitgeber

Vielen werdenden Müttern und Vätern geht es ähnlich wie Ihnen. Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren ist eine Aufgabe, in die Sie als Eltern erst hineinwachsen müssen. Dabei helfen eine gute Planung und die offene Kommunikation mit Ihrem Arbeitgeber. Denn Ihre bevorstehende familienbedingte Auszeit oder Teilzeit bedeutet nicht nur für Sie als werdende Eltern eine neue Situation. Auch für Ihre Vorgesetzten und Ihr Team stellt dies eine Herausforderung dar.

Elternzeit und Teilzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes: Für die Inanspruchnahme von Elternzeit und die Ausübung einer Teilzeit (Rechtsanspruch) ab der Geburt bis zum dritten Geburtstag des Kindes ändert sich nichts. Es bleibt bei der Anmeldefrist für die Elternzeit wie auch für eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit von sieben Wochen vor deren Beginn. **Elternzeit und Teilzeit vom dritten bis zum achten Geburtstag des Kindes:** Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 kann ein Zeitraum von bis zu 24 Monaten nicht genommener Elternzeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes genommen werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht mehr erforderlich. Sowohl Elternzeit als auch Teilzeit (Rechtsanspruch), die zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden soll, müssen 13 Wochen vor deren Beginn angemeldet werden.

Der Arbeitgeber kann Elternzeit, die zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden soll, ablehnen, wenn dem dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, es sich dabei um den „dritten Zeitabschnitt“ der Elternzeit handelt und die Elternzeit vollständig im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt. **Gemeinsame Elternzeit:** Sind beide Elternteile erwerbstätig, haben beide Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit – und zwar unabhängig davon, in welchem Umfang der Partner die Elternzeit nutzt. Den Eltern steht es frei, wer von ihnen Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume.

Aufteilung: Mütter und Väter, deren Kind bis zum 30. Juni 2015 geboren wurde, können ihre Elternzeit in zwei Abschnitte aufteilen. Mütter und Väter, deren Kind ab dem 1. Juli 2015 geboren wurde, können die Elternzeit in drei Abschnitte aufteilen. Eine Aufteilung auf weitere bzw. mehr als drei Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Aufteilung: Mütter und Väter, deren Kind bis zum 30. Juni 2015 geboren wurde, können ihre Elternzeit in zwei Abschnitte aufteilen. Mütter und Väter, deren Kind ab dem 1. Juli 2015 geboren wurde, können die Elternzeit in drei Abschnitte aufteilen. Eine Aufteilung auf weitere bzw. mehr als drei Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Kündigungsschutz: Elternzeitberechtigte sind grundsätzlich bis zum Ablauf der angemeldeten Elternzeit vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses geschützt. Der Kündigungsschutz für Geburten ab dem 1. Juli 2015 beginnt für Elternzeit bis zum dritten Geburtstag acht Wochen vor Elternzeitbeginn und für Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit können Sie bis zu drei Jahre lang beruflich pausieren, um sich auf die Betreuung Ihres Kindes zu konzentrieren. In dieser Zeit müssen Ihre Vorgesetzten dafür Sorge tragen, dass Ihre Aufgaben im Betrieb von einer Vertretung übernommen werden. Für die Zeit Ihres Wiedereinstiegs in den Beruf gilt es, Arbeitszeitleösungen zu finden, die möglichst den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht werden.

Immer mehr Unternehmen setzen auf Familienfreundlichkeit

Viele Arbeitgeber haben die Zeichen der Zeit erkannt und Familienfreundlichkeit zu einem Schwerpunkt ihrer Personalpolitik gemacht. Immer mehr Unternehmen bieten vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitszeit individuell zu organisieren, etwa durch Teilzeit-, Gleitzeit- oder Telearbeitsmodelle – auch wenn sich vor dem Hintergrund betrieblicher Rahmenbedingungen nicht immer alle Möglichkeiten umsetzen lassen.

Grundsätzlich gilt: Je gründlicher die Vorbereitung der Familienzeit, desto besser wird der Übergang gelingen. Das gilt sowohl für die Phase vor der Geburt als auch für die Elternzeit und den Wiedereinstieg. Je konkreter Ihre Vorstellungen sind und je verbindlicher und offener Sie diese mit Ihrem Vorgesetzten besprechen, umso wahrscheinlicher ist es, dass Ihre Familienzeit reibungslos verläuft.



„Jede Elternzeit verläuft anders, aber eines haben sie alle gemein: Sie erfordern ein gutes Wiedereinstiegsmanagement – von der Planung bis zur Kommunikation –, um für alle Beteiligten ein Erfolg zu werden. Deshalb unterstützt Munich Re Mütter und Väter dabei, frühzeitig das Gespräch mit ihrer Führungskraft und der Personalabteilung zu suchen, um schon vor dem Ausstieg auf Zeit den reibungslosen Wiedereinstieg zu planen. Unsere Betriebsvereinbarung ‚Familie und Beruf‘ haben wir zudem bereits an die Neuregelungen des ElterngeldPlus angepasst, um, entsprechend den gesetzlichen Regelungen, mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Elternzeit zu ermöglichen.“

Tanja Steidle, Head of Staffing & Employee Support, Munich Re

Gut organisiert mit dem 3-Phasen-Modell

Elternzeit ist nicht gleich Elternzeit. Jede verläuft ein wenig anders. Das geht nicht nur Ihnen so. Auch Ihr Arbeitgeber steht bei jeder Elternzeit vor unterschiedlichen Herausforderungen. Wichtig ist deshalb, ins Gespräch zu kommen, verlässliche Absprachen zu treffen und die drei Phasen des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs gut zu planen: die Zeit vor, während und nach der Elternzeit. In jeder Phase gibt es besondere Bedürfnisse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Jede sollte deshalb sorgfältig besprochen und einvernehmlich geplant werden.

Vor der Elternzeit: Erwartungs- und Planungssicherheit schaffen

Wenn Sie in Elternzeit gehen, stellen sich für Sie und Ihren Arbeitgeber viele Fragen: Wann kann ich später wieder einsteigen? Welche Aufgaben werde ich übernehmen? In welchem Arbeitszeitmodell kann ich wieder einsteigen? Es gibt somit viele Punkte, die zu klären sind. Vor der Elternzeit sollte es daher oberstes Ziel sein, gemeinsam Erwartungs- und Planungssicherheit zu schaffen.

Ein wichtiger Baustein dafür ist das erste betriebliche Gespräch zur Mutter- oder Vaterschaft. Dies sollte so früh wie möglich stattfinden. So sorgen Sie frühzeitig dafür, dass die berufliche Auszeit reibungslos verläuft und Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber mit ausreichend Vorlauf die Vorbereitungen für Elternzeit und Wiedereinstieg treffen können. Gerade wenn Sie die Aufgaben in Familie und Beruf partnerschaftlich teilen möchten, können sich verschiedene Phasen der (Teilzeit-)Berufstätigkeit mit Auszeiten vom Job abwechseln. Dann sollten Sie sich besonders eng mit Ihren Arbeitgebern abstimmen, damit sich geeignete Vertretungs- und Wiedereinstiegslösungen finden lassen. Wie Sie sich auf das Gespräch vorbereiten können und was Sie dabei beachten sollten, erfahren Sie ab Seite 15.

Während der Elternzeit: Kontakt halten, Qualifikation stärken

Aus den Augen, aus dem Sinn? Der gute Kontakt zum Unternehmen auch während der Elternzeit hilft Ihnen später beim beruflichen Wiedereinstieg. Sie bleiben dadurch weiterhin auf dem Laufenden und wissen, was im Unternehmen passiert. Um in Kontakt zu bleiben, bieten Arbeitgeber viele Möglichkeiten – vom Zugang zum Firmennetz von zu Hause aus bis hin zum Eltern-Newsletter. Fragen Sie einfach nach, welche Angebote es in Ihrem Unternehmen gibt. Und: Werden Sie selbst aktiv. Wie Vorschläge hierzu aussehen können, erfahren Sie ab Seite 22.

Wenn Sie während der Elternzeit arbeiten möchten, können Sie bis zu 30 Wochenstunden in Teilzeit tätig sein oder zum Beispiel als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung aushelfen. Sie bleiben dadurch im Thema, der Wiedereinstieg fällt leichter. (Informationen dazu, was bei einer Teilzeitbeschäftigung zu beachten ist, finden Sie in Kapitel 3.)

Völlig unabhängig davon, wie Sie Ihre Elternzeit gestalten, gibt es einen Termin, der einen besonderen Stellenwert für Sie und Ihren Arbeitgeber hat: das Rückkehrgespräch. In diesem Gespräch geht es vor allem um Ihren zukünftigen Aufgabenbereich, die Lage und Länge der Arbeitszeit oder auch die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Eine gesicherte Kinderbetreuung ist für den erfolgreichen Wiedereinstieg eine wichtige Voraussetzung. Fragen Sie also nach betrieblicher Kinderbetreuung oder einem Betreuungszuschuss.

**Kinderbetreuungszuschuss: Ein Gewinn für Beschäftigte und Betriebe**

Es lohnt sich für beide Seiten, einen Teil des Arbeitsentgeltes als Betreuungszuschuss zu zahlen: Ihr bisheriger Bruttolohn bleibt derselbe, der Zuschuss wird Ihnen zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Lohn oder Gehalt steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt. Folgende Voraussetzungen müssen hierfür erfüllt sein:

- Das Kind ist noch nicht schulpflichtig und/oder noch keine sechs Jahre alt.
- Das Kind wird in „Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen“, wie z.B. einer Tagespflege, betreut. Das bedeutet: außerhalb des eigenen Haushalts.
- Die Betreuung im Haushalt, z.B. durch Tagesmütter oder -väter, genügt nicht. Kosten für Notbetreuung sind nicht steuerlich begünstigt.

Jobsharing

Jobsharing ist ein Teilzeit-Modell, bei dem sich zwei Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen. Die Arbeitszeiten werden durch die beiden Partnerinnen und Partner festgelegt. Dabei sollte das Pensum langfristig weitgehend gleichmäßig verteilt sein.

Organisatorische Voraussetzungen

- | Sie brauchen eine Kollegin oder einen Kollegen, mit der oder dem Sie sich gut ergänzen: Sie haben ähnliche Qualifikationen, aber möglichst verschiedene Zeitbedürfnisse. Außerdem sollten Sie sich gut verstehen und aufeinander verlassen können, um die nötige Koordination gemeinsam zu bewältigen.
- | Zudem müssen Sie sowohl untereinander als auch mit den anderen Kolleginnen und Kollegen gut kommunizieren können, damit aus der Doppelbesetzung kein Nachteil für die betrieblichen Abläufe entsteht.

Rechtliche Rahmenbedingungen³

- | Sie und Ihre Vorgesetzte oder Ihr Vorgesetzter können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen. In der Regel können Sie sich mit Ihrer Jobsharing-Kollegin oder Ihrem Jobsharing-Kollegen über die Aufteilung der Arbeitszeit selbst einigen.
- | Sie dürfen nicht gekündigt werden, wenn Ihre Jobsharing-Kollegin oder Ihr Jobsharing-Kollege das Arbeitsmodell nicht mehr nutzen will.
- | Zumeist müssen Sie zustimmen, dass Sie Ihre Kollegin oder Ihren Kollegen vertreten, wenn sie oder er verhindert ist.

³ Auch hier gelten die Regelungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sowie eventuell bestehende Tarifverträge.

IV

Wissen im Netzwerk teilen

In Unternehmen sind Eltern so gut wie nie allein. Denn fast immer gibt es andere Mütter und Väter, die vor den gleichen Herausforderungen stehen. In einigen Unternehmen haben sich deshalb Elternnetzwerke gegründet. Hier tauschen die Mitglieder Tipps und Informationen aus und unterstützen sich. Vor allem aber sammeln sie gute Ideen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stoßen Veränderungen im Unternehmen an. Sie stärken damit die Interessen der Mütter und Väter und geben ihnen eine Stimme. Wie Elternnetzwerke funktionieren können und wie Beschäftigte davon profitieren, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.





Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Familienpflege^{Zeit}

Zeit für Pflege und Beruf



Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015

Grußwort

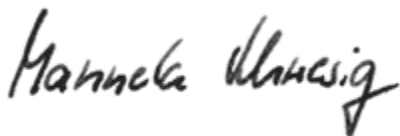


Für Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen ist es oft schwierig eine gute Balance zwischen Pflege, Sorge und Beruf zu finden. Oft müssen sie ihren Beruf ganz aufgeben. Doch es muss beides möglich sein: Zeit für die Pflege in der Familie und Zeit für den Beruf. Das ist wichtig für die Pflegebedürftigen und für die Angehörigen.

Mit den Neuregelungen im Familienpflegezeitgesetz und im Pflegezeitgesetz wird die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessert. Beschäftigte erhalten ab dem 1. Januar 2015 mehr zeitliche Flexibilität und Sicherheit, um Angehörige zu pflegen und doch berufstätig zu bleiben.

In der zehntägigen Auszeit, die Beschäftigte bei einem akuten Pflegefall in der Familie nehmen können, wird es eine Lohnersatzleistung geben – das Pflegeunterstützungsgeld. Es gibt weiter Anspruch auf eine Pflegezeit von bis zu sechs Monaten. Hinzu kommt der Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit. Insgesamt können Beschäftigte ihre Arbeitszeit 24 Monate lang auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren, um nahe Angehörige zuhause zu pflegen. Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts besteht während der Freistellungen ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Diese Regelungen sind ein Beitrag zu einer neuen Familienzeit. Sie ermöglicht es Familien, ihre Vorstellungen von der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf besser zu verwirklichen. Damit stärken wir die Menschen, die viel für ihre Familien und für die Solidarität der Generationen leisten.

A handwritten signature in black ink, reading 'Manuela Schwesig'. The script is fluid and cursive, with the first name 'Manuela' and the last name 'Schwesig' clearly distinguishable.

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

bedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Regelung gilt nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten, wobei zur Berufsbildung Beschäftigte nicht mitgezählt werden.

- | Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Freistellung nach dem FPfZG wird ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt.
- | Die Möglichkeit, eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt unberührt.
- | Beschäftigte, die die Pflegezeit, das heißt die vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten, zur häuslichen Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Anspruch nehmen, erhalten während der Freistellung ebenfalls einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen. Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.
- | Werden Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG in kleineren Unternehmen, in denen der Rechtsanspruch nicht geltend gemacht werden kann, auf freiwilliger Basis vereinbart, haben Beschäftigte ebenfalls Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.
- | Der Begriff der „nahen Angehörigen“ wurde zeitgemäß erweitert; dazu gehören künftig auch die Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwäger.

- | Neben der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung kann auch eine Freistellung von bis zu sechs Monaten (vollständige oder teilweise Freistellung) oder bis zu 24 Monaten (teilweise Freistellung) zur Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Die Betreuung von minderjährigen nahen Angehörigen kann sowohl im eigenen Zuhause als auch in einer außerhäuslichen Einrichtung bei jederzeitigem Wechsel erfolgen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von bis zu drei Monaten zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.
- | Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) übernimmt die verwaltungsrechtliche Abwicklung der Ansprüche auf zinslose Darlehen.
- | Ein Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird die Entwicklung weiter begleiten.

III.

Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Für die häusliche Pflege, die Betreuung und die Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen gibt es künftig folgende Möglichkeiten einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeit:

- I Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf eine bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung, wenn sie eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).
- I Seit dem 1. Januar 2015 haben Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Sie sind bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden für die Dauer von bis zu 24 Monaten teilweise freizustellen, wenn sie eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.
- I Um eine minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen sowohl im eigenen Zuhause als auch außerhäuslich, zum Beispiel bei einem längeren Aufenthalt in einer Spezialklinik, betreuen zu können, besteht für Beschäftigte die Möglichkeit der Freistellung, und zwar sowohl nach dem PflegeZG (bis zu sechs Monate vollständige oder teilweise

Freistellung) als auch nach dem FPfZG (teilweise Freistellung bis zu 24 Monate bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden). Im Rahmen der angekündigten Freistellung zur Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger Angehöriger ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung jederzeit möglich.

- Für die Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase gibt es die Möglichkeit einer bis zu drei Monate dauernden vollständigen oder teilweisen Freistellung nach dem PflegeZG. In diesem Fall muss die Begleitung nicht in häuslicher Umgebung erfolgen; sie kann zum Beispiel in einem Hospiz stattfinden.

Wenn die von Ihnen zunächst gewählte Dauer zur Pflege der oder des nahen Angehörigen nicht ausreicht, kann die Freistellung mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur jeweiligen Höchstdauer verlängert werden. Die Höchstdauer beträgt bei der Pflegezeit sechs Monate und bei der Familienpflegezeit 24 Monate. Sie haben gegenüber Ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Verlängerung, wenn ein Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Freistellungsansprüche dürfen auch bei einer Kombination der verschiedenen Ansprüche und bei einer Verlängerung eine Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschreiten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein nahtloser Anschluss erfolgen muss. Wenn die oder der nahe Angehörige zum Beispiel nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist oder wenn die oder der nahe Angehörige verstirbt, endet die Freistellung vier Wochen nach Eintritt dieser Umstände. Der Arbeitgeber ist über diese veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. In allen anderen Fällen kann eine vorzeitige Beendigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.

IV.

Förderung durch ein zinsloses Darlehen

Beschäftigte, die eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Anspruch nehmen, können ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen, um den Lohnausfall abzufedern. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und später in Raten wieder zurückgezahlt.

Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls. Grundsätzlich wird die Hälfte der Gehaltsdifferenz als monatliches Darlehen ausgezahlt. Sie sind nicht verpflichtet, die volle Höhe in Anspruch zu nehmen, sofern das Darlehen nicht vorrangig vor bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch genommen werden muss. Der monatliche Darlehensbetrag ist flexibel; allerdings gibt es aus verwaltungspraktischen Gründen eine Untergrenze von 50 Euro.

Das BAFzA kann bei Vorliegen einer besonderen Härte auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens stunden und so die Fälligkeit hinausschieben. Als besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder eine mehr als 180

Wer gehört zu den nahen Angehörigen?

- ┃ Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- ┃ Ehegattinnen und Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Partnerinnen und Partner in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften, Geschwister.
- ┃ Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder,
- ┃ Schwägerinnen und Schwäger.

Wann ist von Pflegebedürftigkeit auszugehen?

Der Anspruch auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit besteht nur dann, wenn eine Pflegebedürftigkeit nach §§ 14, 15 SGB XI vorliegt. Die Beschäftigten müssen die Pflegebedürftigkeit ihrer oder ihres nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) nachweisen. In der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherte Personen haben einen entsprechenden Nachweis zu erbringen. Für die Beantragung eines Pflegeunterstützungsgeldes, das flankierend beantragt werden kann, ist abweichend hiervon ein ärztlicher Nachweis unter anderem über das voraussichtliche Vorliegen von Pflegebedürftigkeit ausreichend.

Was ist unter häuslicher Umgebung zu verstehen?

Voraussetzung für eine Freistellung ist die Pflege in häuslicher Umgebung, das heißt die oder der nahe Angehörige kann im eigenen Zuhause oder in der häuslichen Umgebung gepflegt werden. Dies ist nicht erfüllt, wenn die oder der nahe Angehörige dauerhaft in einem Pflegeheim wohnt.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE



ElterngeldPlus: Neue Chancen für Betriebe und Beschäftigte

Ein Wegweiser für Unternehmen

ElterngeldPlus: Das Erfolgsinstrument weitergedacht

Seit der Einführung des Elterngeldes haben sich die Wünsche und Bedürfnisse junger Paare und Familien in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterentwickelt. Der Trend bei jungen Eltern geht hin zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung, bei der sich beide Elternteile Hausarbeit und Erwerbstätigkeit gleichmäßig teilen. 60 Prozent der jungen Eltern wünschen sich dies.⁸ Während die Mütter gern ein deutliches Mehr im Beruf hätten, würden die Väter ihre Arbeitszeit gern ein wenig reduzieren. Zwei Drittel der Mütter, die länger als ein halbes Jahr Elternzeit genommen haben, hätten sich gewünscht, früher wieder in den Beruf einzusteigen – gescheitert sind sie daran, dass es den passenden Job nicht gab oder dass die nötigen flexiblen Arbeitszeiten nicht möglich waren.⁹ Im Gegenzug würden drei Viertel der Väter gerne etwas weniger arbeiten.¹⁰ Dabei stoßen sie auf aufgeschlossene Personalverantwortliche: 90 Prozent von diesen geben nämlich an, dass ihre männlichen Beschäftigten mit individuell abgestimmten Arbeitszeiten produktiver wären.¹¹ Wenn Frauen und Männer ihre Wünsche tatsächlich umsetzen würden und könnten, stünde unter dem Strich ein deutliches Plus beim Arbeitskräfteangebot.¹²

Unternehmen, die diesen Wünschen entgegen kommen, können sich also im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte als attraktive Arbeitgeber positionieren. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist 90 Prozent der Eltern bei der Wahl des Arbeitgebers genauso wichtig wie oder sogar wichtiger als das Gehalt.¹³

Als politische Antwort auf den verstärkten Wunsch nach partnerschaftlicher Vereinbarkeit hat die Bundesregierung das ElterngeldPlus als Weiterentwicklung des bisherigen Elterngelds eingeführt. Das ElterngeldPlus schafft für Eltern drei Anreize:

(Früherer) Wiedereinstieg in Teilzeit. Stärker als das bisherige Elterngeld schafft das ElterngeldPlus einen Anreiz für die Verbindung von Elterngeldbezug und Teilzeiterwerbstätigkeit. Dadurch wird es insbesondere für Mütter attraktiver, auch früher wieder in den Beruf einzusteigen. Eine früh wieder aufgenommene Tätigkeit in Teilzeit lässt sich gegebenenfalls besser mit der Betreuung des eigenen Nachwuchses verbinden als ein Einstieg in Vollzeit.

Höherer Erwerbsumfang während des Partnerschaftsbonus. Zuletzt arbeiteten Mütter von einjährigen Kindern durchschnittlich 10 Stunden pro Woche.¹⁴ Durch die Untergrenze von 25 Wochenstunden beim Partnerschaftsbonus steigt der Anreiz für junge Mütter, mit deutlich längeren Arbeitszeiten wieder in den Beruf einzusteigen.

8 Umfrage Familien in Deutschland (FiD), in Schröder, M., Siegers, R., Spieß, C. K.: Familien in Deutschland (FiD) – Enhancing Research on Families in Germany, SOEPpapers Nr. 556, 2012

9 BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

10 Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2012

11 BMFSFJ/BPM, Einschätzung der Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen, 2014

12 BMAS, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung, 2015

13 BMFSFJ, Personalmarketingstudie, 2012

14 BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014. Daten von 2012. In den neuen Bundesländern lag die Zahl mit rund 16 Stunden dabei deutlich höher als im früheren Bundesgebiet mit weniger als 9 Stunden.

Partnerschaftliche Aufgabenteilung – in der Familie und im Beruf. Der Partnerschaftsbonus schafft den besonderen Anreiz, insbesondere auch für Väter, für mindestens vier Monate mit bis zu 30 Stunden weiterzuarbeiten, statt für einige Monate ganz auszusteigen.

” Große Teilzeit ist gut – für Mütter und Väter. Momentan ist der Umfang der Teilzeit während der Elternzeit eher gering, 50 Prozent oder darunter. Wir begrüßen es, wenn durch das ElterngeldPlus künftig mehr Teilzeit in großem Umfang gearbeitet wird. Ob das Mütter tun oder Väter, ist uns egal. “



Dr. Ralf Dingeldein, Geschäftsführer,
Willenbrock Fördertechnik Holding GmbH

Das ElterngeldPlus rechnet sich auch für Unternehmen – und zwar im Schnitt sogar noch mehr als das bisherige Elterngeld. Denn lange Auszeiten sind gerade in kleineren Unternehmen ein Problem, da ein Ersatz kaum oder nur mit hohem finanziellen Aufwand gefunden werden kann. Ein früher Wiedereinstieg, insbesondere gut qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bedeutet für das Unternehmen

| geringere personelle Fluktuation,

| niedrigere Kosten für die Wiedereingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern,

| weniger Aufwand und Kosten für Überbrückungen oder Wiederbesetzungen,

| reduzierten Verlust an Wissen und Kontakten der Beschäftigten.

Weiterführende Literatur:



„Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen: Status quo und betriebswirtschaftliche Effekte“. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP), 2013

2.

ElterngeldPlus – die Regelungen im Einzelnen und mögliche Auswirkungen für die Unternehmen

Eltern, deren Kinder am oder nach dem 1. Juli 2015 geboren werden¹⁵, können das neue ElterngeldPlus beantragen. Nicht alle werden die Leistung nutzen – auch die bestehenden und erfolgreich in die betriebliche Praxis integrierten Regelungen zum Elterngeld bleiben in Kraft. Doch die Unternehmen sollten vorbereitet sein. Neben dem ElterngeldPlus mit seinen veränderten Regelungen und Möglichkeiten wird auch ein ganz neues Instrument eingeführt: der Partnerschaftsbonus. Es folgt ein detaillierter Blick auf alle Neuerungen.

2.1 ElterngeldPlus: Teilzeitarbeit wird attraktiver

Mit dem ElterngeldPlus können Mütter und Väter Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit künftig einfacher miteinander kombinieren – sie können doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe) erhalten und so ihr Elterngeldbudget deutlich besser ausschöpfen. Auch mit dem bisherigen Elterngeld ist zwar eine Teilzeittätigkeit möglich.¹⁶ Dabei ist aber bislang der Bezug von Elterngeld auch in Teilzeit auf 12 Monate pro Elternteil begrenzt, es wird ein ganzer Monat verbraucht. Diesen Nachteil hebt das ElterngeldPlus auf. Eltern, die frühzeitig in Teilzeit wieder in den Beruf einsteigen, bekommen länger finanzielle Unterstützung.

So sieht der neue Bezugsrahmen aus: Doppelt so lang ...

Das neue ElterngeldPlus kann ein Elternteil für maximal 24 Monate erhalten – das ist doppelt so lange wie das Basiselterngeld. Ein Elterngeld-Monat entspricht also zwei ElterngeldPlus-Monaten.¹⁷ Zwei weitere Monate Basiselterngeld bzw. vier Monate ElterngeldPlus gibt es für den anderen Elternteil, wenn auch dieser sich an der Betreuung des Kindes beteiligt und sich das Erwerbseinkommen der Eltern durch das Elterngeld in mindestens zwei Monaten mindert – diese Monate sind in vielen Unternehmen auch als Väter-Monate bekannt. Elterngeld-Monate und ElterngeldPlus-Monate können dabei kombiniert werden (siehe Beispiele in Abbildung 2).

... halb so hoch (pro Monat)

ElterngeldPlus kann doppelt so lange bezogen werden wie Elterngeld – in maximal halber Höhe des monatlichen Elterngeldsatzes ohne Erwerbstätigkeit. Es eignet sich daher vor allem als Ergänzung zu einem Teilzeiteinkommen, wobei die Bezieherinnen und Bezieher maximal 30 Wochenstunden arbeiten dürfen.¹⁸

15 Das „Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ wurde am 18. Dezember 2014 vom Bundestag verabschiedet und ist zum 1. Januar in Kraft getreten. Die wichtigsten Regelungen des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und der flexibleren Elternzeit gelten erst für Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden.

16 Ein Elternteil kann mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen; zwei weitere Monate gibt es, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt.

17 Allerdings müssen Mutterschutzmonate im Basiselterngeld genommen werden, sodass bei Bezug von Mutterschaftsleistungen nach der Geburt nur noch insgesamt 20 ElterngeldPlus-Monate verbleiben.

18 Dennoch ist der Bezug von ElterngeldPlus auch ohne Erwerbstätigkeit möglich.

3.1 Auf flexible Arbeitsbedingungen setzen

Mit dem ElterngeldPlus wird es für Eltern attraktiver als bisher, in Teilzeit zu arbeiten – während der Elternzeit oder auch danach in vollzeitnaher Teilzeit. Die Nachfrage nach flexiblen, temporären Teilzeitmodellen wird steigen – von Müttern und von Vätern. Und es wird dann vor allem um Modelle mit Umfängen von 20 Wochenarbeitsstunden oder mehr gehen. Mütter werden ihre bisherigen Arbeitszeiten ausdehnen wollen. Väter kommen quasi von der anderen Seite, sie planen etwas weniger Stunden als Vollzeit ein.

Viele Unternehmen beschäftigen sich bereits seit Jahren mit der Frage, wie Arbeitszeitmodelle so ausgestaltet werden können, dass sie familiären Anforderungen gerecht werden – und gleichzeitig gut in die betrieblichen Abläufe zu integrieren sind. Die gesammelten Erfahrungen werden nun umso wertvoller sein.

„Es liegt nur teilweise am Elterngeld, ob Eltern in Teilzeit oder vollzeitnaher Teilzeit zurückkehren können. Die Frage ist eher, ob die betrieblichen Möglichkeiten, tatsächlich in Teilzeit wieder einzusteigen, gegeben sind.“

Olaf Guttzeit, Head of CoE Life Balance & Disability Management,
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG



Gefragt sind individuelle, flexible Arbeitszeitlösungen. Die Unternehmen sollten möglichst alle Hebel für bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle nutzen: die Länge und Lage der Arbeitszeiten, die Verteilung der Arbeitstage in der Woche und der Arbeitsort. Zu den besonders relevanten Arbeitszeitlösungen zählen dabei vor allem verschiedene flexible Modelle, mit denen die vielfältigen Möglichkeiten des ElterngeldPlus in der Familienphase gelebt werden können:

Klassisches Teilzeitmodell. Das klassische Teilzeitmodell sieht eine reduzierte tägliche Arbeitszeit an allen Wochentagen vor und ist aufgrund der regelmäßigen Verteilung der Arbeitsstunden und der damit verbundenen besseren Planbarkeit in aller Regel für alle Seiten am einfachsten umzusetzen. Gerade vollzeitnahe Modelle beeinflussen die betrieblichen Abläufe kaum.

Variables Teilzeitmodell. Beim variablen Teilzeitmodell wird die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit auf zwei bis fünf Tage verteilt. Dabei kann die tägliche, wöchentliche oder monatliche Stundenzahl variieren. Das variable Teilzeitmodell eignet sich besonders gut, wenn die Nachfrage der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten und ein unterschiedlich starker Arbeitsanfall im Betrieb (zum Beispiel durch saisonale Schwankungen in der Auftragslage) zueinander passen.

Abgestufte Teilzeit. Die abgestufte Teilzeit ermöglicht einen sanften Einstieg in Phasen. In einer ersten Phase arbeiten die Beschäftigten nur wenige Stunden pro Woche. Die Stundenzahl wird dann in einem oder in mehreren Schritten aufgestockt. Gerade diese abgestufte Teilzeit ist in vielen Unternehmen ein gängiges Angebot zur Wiedereinstiegsförderung. Sie

ermöglicht beiden Seiten ein „Ausprobieren“ der neuen Situation und eine graduelle Anpassung, zum Beispiel in Anlehnung an die Eingewöhnungsphase des Kindes in der Betreuungseinrichtung.

Vollzeitnahe Teilzeit. Sie umfasst zwischen 60 und 80 Prozent der Vollzeitarbeitszeit. Dabei können Beschäftigte entweder die tägliche Arbeitszeit reduzieren – oder sie kombinieren freie Tage mit Tagen, an denen sie Vollzeit arbeiten.

Teilzeit mit Jobsharing. Hierbei teilen sich zwei Beschäftigte eine Stelle. Voraussetzung dafür ist, dass beide ähnliche Qualifikationen mitbringen und zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten möchten. Dies erfordert ein hohes Maß an Vertrauen und Zuverlässigkeit bei beiden Personen.

Flexible Arbeitszeit in Verbindung mit flexiblem Arbeitsort. Mithilfe entsprechender IT-Ausstattung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten nutzen und von zu Hause arbeiten. Dadurch wird es zum Beispiel möglich, kleine Teilzeitmodelle aufzustocken, wenn etwa ausreichende Kinderbetreuungsangebote fehlen. Väter können sich so familiär stärker einbringen, auch bei vollzeitnahen Modellen.



Weitere Informationen, Leitfäden und Praxisbeispiele finden Sie unter www.erfolgsfaktor-familie.de/arbeitszeiten

So funktioniert Teilzeit problemlos auch im Schichtbetrieb

Nicht in jedem Betrieb ist alles möglich, branchenspezifische und betriebliche Anforderungen müssen immer berücksichtigt werden. Aber auch im Schichtbetrieb sind flexible Modelle und Teilzeit durchaus machbar:

- Freischichten oder verkürzte Schichten bieten sich als Modelle an, möglich sind auch geteilte Schichten.
- Eine individuelle Planung kann durch die Mitsprache der Beschäftigten bei der Schichtplanung, die Nutzung von IT-Tools oder eine Börse zum Schichttausch gut gelingen.

” Familienbewusste und individuelle Arbeitszeiten im Schichtdienst sind für uns kein Tabu. Wir realisieren passgenaue Einzellösungen in Voll- und Teilzeit. Flexible Arbeitszeitinstrumente wie Arbeitszeitkonten, Jokertage, Wunschdienstplanung und flexible Anfangs- und Endzeiten sind Bestandteile unseres gelebten betrieblichen Alltags. “



Birgit Becker, Fachreferentin Arbeitszeitgestaltung, Fraport AG

Rahmenbedingungen richtig setzen

Mit dem ElterngeldPlus gewinnen auch drei weitere Aspekte zusätzlich an Bedeutung – unabhängig davon, welches Arbeitszeitmodell im Unternehmen genutzt oder eingeführt werden soll. Unternehmen sollten sicherstellen, dass ...

| ... **die Personalsteuerung über Budgets erfolgt, nicht über die Anzahl der Köpfe** – damit wirken sich Voll- und Teilzeitstellen nicht mehr unterschiedlich auf das Ergebnis aus.

| ... **es ein verbindliches Regelwerk gibt, das einen effizienten und familienbewussten Umgang mit der Zeit der Beschäftigten fördert.** E-Mails und Telefonate müssen am Wochenende oder Feiertagen nicht beantwortet werden – ausgenommen bei Bereitschaftsdiensten. Besprechungen finden nur innerhalb der geregelten Betreuungszeiten statt, das heißt zum Beispiel: nicht nach 18 Uhr oder an Brückentagen.

| ... **neue Arbeitszeitmodelle mit grundsätzlicher Offenheit erprobt und bei Bedarf angepasst werden.** Nicht jedes Modell passt zu jedem Unternehmen, nicht jeder Wunsch kann erfüllt werden. So manches Modell wird in der Praxis zu nicht voraussehbaren Schwierigkeiten führen und nachträglich angepasst werden müssen. Dennoch lohnt es sich für die Unternehmen, offen für neue Arbeitszeitideen zu sein und zu prüfen, was im Betriebsalltag tatsächlich umsetzbar ist.

3.2 Auf umfassende Kommunikation bauen – gutes Wiedereinstiegs- und Vertretungsmanagement sichert den Erfolg

Um mit den neuen Möglichkeiten des ElterngeldPlus Planungssicherheit für Beschäftigte und Unternehmen zu gewährleisten, ist eine klare, kontinuierliche und transparente Kommunikation unerlässlich. Denn mehr noch als bisher gilt: Elternzeit ist nicht gleich Elternzeit. Jede verläuft ein wenig anders – für Beschäftigte und Arbeitgeber.

Wichtig ist deshalb, ins Gespräch zu kommen, verlässliche Absprachen zu treffen und die drei Phasen des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs gut zu planen: die Zeit vor, während und nach der Elternzeit. In jeder Phase gibt es besondere Bedürfnisse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Jeder Abschnitt sollte deshalb sorgfältig besprochen und einvernehmlich geplant werden. Verlässliche, allseits bekannte Rahmenbedingungen für Familienpausen können auch durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geschaffen werden.

” Wir haben eine Betriebsvereinbarung für den Standort München abgeschlossen, die in Deutschland einmalig ist: Wer innerhalb der ersten zwölf Monate nach der Geburt des Kindes mit mindestens 21 Stunden wieder einsteigt, hat Anspruch auf seinen konkreten Arbeitsplatz. Dies gibt beiden Seiten Planungssicherheit. Seit Inkrafttreten der Regelung ist erkennbar, dass kurze Elternzeiten deutlich zunehmen – im Jahr 2013 von 53 auf 71 Prozent. “



Tanja Steidle, Head of Staffing & Employee Support, Munich RE

**Weiterführende Literatur:**

„Beruf und Familie im Unternehmen zum Thema machen“.
BMFSFJ und DIHK, 2014

Vor der Elternzeit: Planungssicherheit schaffen

Vor der Elternzeit sollte es oberstes Ziel sein, sich über die gegenseitigen Erwartungen auszutauschen und am Ende Planungssicherheit für beide Seiten zu schaffen. Mit dem ElterngeldPlus wird die Arbeitszeitgestaltung in der Elternzeit vielfältiger – und damit auch die Notwendigkeit für die Unternehmen, die Vertretung zu organisieren. Unternehmen sollten daher wie bisher möglichst lange vor der Familienphase folgende Fragen mit den Beschäftigten klären:

- | **Wie soll die Elternzeit genutzt werden** – und wie werden Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus kombiniert? Hier empfiehlt sich der Gebrauch des ElterngeldPlus-Rechners des BMFSFJ (siehe Seite 13).
- | **Wann soll der Wiedereinstieg erfolgen?**
- | **Welche Aufgaben soll der/die Beschäftigte dann übernehmen?**
- | **In welchem Arbeitszeitmodell ist der Wiedereinstieg geplant?**
- | **Wie gelingt eine gute Übergabe an die Vertretung – und wie soll der Kontakt gehalten werden?**

Zudem ist es wichtig, dass dabei

- | **klare Absprachen erfolgen und die Aufgabenmenge angepasst wird** – auch wenn die Arbeitszeit nur geringfügig reduziert wird;
- | **bei Interesse beide Elternteile teilnehmen können**, da die familiären Absprachen an Bedeutung gewinnen, unter anderem wegen des Partnerschaftsbonus;
- | **die Absprachen möglichst schriftlich festgehalten werden**, damit sie auch bei einem Führungswechsel weiterhin uneingeschränkt Anerkennung finden. Durch die längere Bezugsdauer des ElterngeldPlus ist dies noch wichtiger als bisher.

Planung ist alles

Gemeinsames Planungsgespräch bei der Wintershall Holding GmbH, Kassel

Die Wintershall Holding GmbH mit rund 1.200 Beschäftigten in Kassel (weltweit rund 2.400) bietet ihren Beschäftigten bereits vor Beginn der Elternzeit eine umfassende Beratung an. Meist kommen die werdenden Eltern schon zu Beginn der Schwangerschaft für ein erstes Beratungsgespräch zum „Work & Life Service“ des Unternehmens. Dort erhalten sie eine umfassende Beratung zu allen Fragen rund um die Elternzeit: Wie lange soll die berufliche Auszeit dauern? Wie kann der Wiedereinstieg gelingen? Welche Arbeitszeitmodelle bietet Wintershall? Welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung und finanziellen Förderung gibt es? Zu Beginn des Planungsprozesses kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Anliegen in den Work & Life Service und bringen dann, mit Tipps und Informationen versorgt, ihre Vorstellungen bei ihren Vorgesetzten ein. So haben die meisten bereits sehr konkrete Ideen von der Gestaltung der Elternzeit sowie der Zeit danach. Dies ist eine solide Basis einer erfolgreichen Besprechung des Themas mit dem Vorgesetzten.



Info: www.wintershall.com

Der organisatorische und planerische Aufwand vor der Elternzeit ist meist überschaubar. Er zahlt sich später aus, weil die Beschäftigten schnell und reibungslos ins Unternehmen zurückkehren können – ob in Voll- oder in Teilzeit. Zu den Notwendigkeiten in dieser Vorphase der Elternzeit gehört es auch, ein Vertretungsmanagement zu betreiben.

Teilzeit in der Elternzeit wird im Zuge des ElterngeldPlus zunehmen und häufiger auch in mehreren Intervallen ausgeübt werden. Das Vertretungsmanagement in Unternehmen sollte darauf ausgerichtet sein, reibungslose betriebliche Abläufe sicherzustellen. Wichtig sind mit Blick auf das ElterngeldPlus vor allem fünf Aspekte:

Einen festen Vertretungspool schaffen. Für kürzere familienbedingte Auszeiten wird es schwieriger sein, auf dem Arbeitsmarkt Vertretungskräfte zu finden. Unternehmen sollten deshalb einen ausreichend großen, festen Vertretungspool aufbauen, um flexibel auf kurze Auszeiten oder Arbeitszeitverkürzungen der Beschäftigten reagieren zu können.

Während der Elternzeit: Kontakt halten

Während der Elternzeit gilt es für Unternehmen beim noch flexibleren ElterngeldPlus, die Kommunikation mit den Beschäftigten nicht abreißen zu lassen. Für Unternehmen stehen dabei zwei Aspekte im Vordergrund:

Bleibt es bei der ursprünglichen Planung zur Elternzeit oder gibt es von Beschäftigtenseite den Wunsch, über eine Änderung zu sprechen? Da Elterngeldbezug und Erwerbsarbeit mit der Neuregelung über einen längeren Zeitraum geplant werden können als bisher, ist eine regelmäßige Abstimmung entscheidend. Das Unternehmen muss informiert bleiben. Auch Pläne zur Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus können sich ändern, da sie maßgeblich von den Wünschen und Plänen des Partners abhängen.

Wie kann der Kontakt am besten gehalten werden? Das fällt relativ einfach bei Elterngeld-Plus-Beschäftigten, die schon bald nach der Geburt mit einer Teilzeittätigkeit wieder einsteigen wollen – dies abzustimmen, schafft quasi automatisch einen Austausch. Schwieriger wird das Kontakthalten während klassischer Elterngeld-Monate ohne Berufstätigkeit. Hier gilt es, Möglichkeiten und Anlässe zu organisieren – zum Beispiel über einen Intranetzugang oder Einladungen zu Weiterbildungen und Betriebsveranstaltungen.

Nach der Elternzeit: Im Gespräch bleiben

Nach der Elternzeit rückt noch stärker als bisher die Frage in den Vordergrund: Wie gut funktioniert das gewählte Modell von Arbeits- und Familienzeit? Neue Konstellationen werden mit dem ElterngeldPlus für mehr Beschäftigte wahrscheinlicher, sei es die Mutter mit einem Kind unter einem Jahr, die bereits wieder in Teilzeit einsteigt, oder der Vater, der seine Arbeitszeit phasenweise auf 25 bis 30 Wochenstunden reduziert. Im Interesse der Mitarbeiterbindung während dieser Phasen sollte überprüft werden, ob die Bedingungen für alle Beteiligten passen. Durch aktive Gesprächsangebote signalisieren Unternehmen, dass sie die Beschäftigten in dieser herausfordernden Phase unterstützen.

Weiterführende Literatur:



„Früher beruflicher Wiedereinstieg – ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten“. BMFSFJ, 2013

3.3 Gezielte Unterstützungsangebote für mehr Partnerschaftlichkeit unterbreiten

Da es mit dem ElterngeldPlus für junge Familien deutlich attraktiver geworden ist, dass beide Partner Teilzeit arbeiten, gewinnen entsprechende weitere Unterstützungsangebote der Unternehmen an Bedeutung. Damit leisten die Betriebe einen Beitrag dazu, Eltern im familiären Alltag zu entlasten und im Notfall keinen Konflikt zwischen familiären und beruflichen Belangen aufkommen zu lassen.

Bereits heute unterstützen viele Unternehmen ihre Beschäftigten mit verschiedenen Angeboten dabei, trotz Familienphase in substanziellem Umfang berufstätig zu sein. Zu den wichtigsten Unterstützungsangeboten zählen insbesondere

| die **Unterstützung bei der Kinderbetreuung**,

| die **Vermittlung von Haushaltshilfen** oder anderen haushaltsnahen Dienstleistungen,

| die **Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers**.



Weiterführende Literatur:

„Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“. BMFSFJ, DIHK und berufundfamilie gGmbH, 2015 (Neuaufgabe)

Möglichkeiten und Förderung der betrieblichen Kinderbetreuung nutzen

Damit beide Partner Familie und Beruf vereinbaren können, ist gerade eine gesicherte Kinderbetreuung eine wesentliche Voraussetzung. Wenn Beschäftigte Schwierigkeiten haben, ihre Kinder betreuen zu lassen, können auch Unternehmen helfen:

| **Es muss dabei nicht immer eine eigene Einrichtung sein** – auch für kleinere Unternehmen gibt es Möglichkeiten, Beschäftigten durch Kooperationsverträge mit Kindergärten in der Nähe Belegplätze für die Kinder zu sichern oder mit Tagespflegepersonen zusammenzuarbeiten.

| **Die Förderung von Elterninitiativen oder die Beauftragung von Familiendienstleistern sind weitere Möglichkeiten**, das Betreuungsangebot auszubauen. Gerade zu diesen Themen finden Unternehmen in den „Lokalen Bündnissen für Familie“ viele andere Betriebe mit gemeinsamen Zielen oder bereits guten Erfahrungen.

| **Das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ des Bundesfamilienministeriums unterstützt Unternehmen, die im Betrieb oder in Zusammenarbeit mit Betreuungseinrichtungen neue Plätze schaffen wollen.** Das Programm unterstützt die Einrichtung betrieblicher Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren. Unternehmen aller Größen und Branchen können sich an diesem Programm beteiligen und erhalten finanzielle Unterstützung.



Weitere Informationen, Handreichungen und Förderanträge finden Sie unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Regelungen zum Elterngeld

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gilt seit dem 1. Januar 2007. Mit dem Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit haben Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von ElterngeldPlus und dem Bezug vom bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) zu wählen oder beides zu kombinieren.

Was ist Basiselterngeld?

Das Basiselterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Monaten nach der Geburt selbst betreuen wollen und deshalb nicht oder nicht voll erwerbstätig sind. Müttern und Vätern stehen zwölf Monatsbeträge zur Verfügung, die sie untereinander aufteilen können. Wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und ihnen Erwerbseinkommen wegfällt, wird für zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) Elterngeld gezahlt. Ein Elternteil kann das Elterngeld für mindestens zwei und maximal zwölf Monate beziehen. Eine Teilzeittätigkeit mit bis zu 30 Wochenstunden ist auch mit Basiselterngeld möglich.

Was ist ElterngeldPlus?

Das ElterngeldPlus stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es richtet sich vor allem an Eltern, die früher in den Beruf zurückkehren möchten. Es berechnet sich wie das Basiselterngeld, beträgt aber maximal die Hälfte des

nicht mehr erforderlich. Der Arbeitgeber kann einen dritten Abschnitt in diesem Zeitraum nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen (s. S. 91 f.).

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist grundsätzlich unabhängig vom Bezug des Elterngeldes möglich.

Das Elterngeld wird für Lebensmonate des Kindes gezahlt, nicht für Kalendermonate. Dies sollten die Eltern bei der Anmeldung ihrer Elternzeit berücksichtigen, wenn sie währenddessen Elterngeld beziehen möchten (siehe Regelungen zum Elterngeld).

Die Mutterschutzfrist wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet, d. h., dass die Mutter erst nach Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist ihre Elternzeit beginnen kann. Die Mutterschutzfrist kann nicht zu einer Verlängerung der Elternzeit über das dritte Lebensjahr hinaus führen. Die Elternzeit des Vaters kann ab Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen.

Wenn während der laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird, schließt sich die Elternzeit für das weitere Kind an die abgelaufene erste Elternzeit an; es sei denn, die Elternzeit wird vorzeitig beendet (s. S. 101 f.).

Bei der Adoption eines Kindes oder der Aufnahme eines Kindes in Vollzeit- oder Adoptiopflege gilt eine Rahmenfrist bis zum Ende des achten Lebensjahres. Innerhalb dieses Zeitraums können die (Pflege-)Elternteile jeweils bis zu drei Jahre Elternzeit ab der Aufnahme des Kindes nehmen. Auch für Adoptiv- und Pflegeeltern gilt die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu zwölf Monaten bzw. 24 Monaten nach der Neuregelung (s. S. 85 f.) bis zum Ende des achten Lebensjahres zu übertragen.

Verlängern sich befristete Arbeitsverträge durch die Elternzeit?

Befristete Verträge verlängern sich durch die Elternzeit grundsätzlich nicht. Ausnahmen bestehen bei Verträgen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 Wiss-ZeitVG) bzw. bei Verträgen, die bis zum 17. April 2007 auf Basis des Hochschulrahmengesetzes (HRG) abgeschlossen wurden, nach § 57b Abs. 4 Nr. 3 HRG. Auf Berufsbildungszeiten wird die Elternzeit gem. § 20 BEEG nicht angerechnet. Das bedeutet, dass sich die vereinbarten Ausbildungszeiten um die Elternzeit verlängern. Bitte wenden Sie sich **vor** Antritt der Elternzeit zur näheren Information an die für Sie zuständige Kammer bzw. an die zuständige Kultusbehörde des Landes oder an das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Für Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung empfiehlt es sich, bei der zuständigen Landesärztekammer nachzufragen, ggf. beim Bundesministerium für Gesundheit.

Können Eltern die Elternzeit untereinander aufteilen?

Jeder Elternteil kann Elternzeit beanspruchen – unabhängig davon, in welchem Umfang die Partnerin bzw. der Partner die Elternzeit nutzt. Den Eltern steht frei, wer von ihnen Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume. Elternzeit kann für einzelne Monate, Wochen oder sogar Tage genommen werden.

Elternzeit kann auch nur für die Partnermonate des Elterngeldes genutzt werden. Auch in diesem Fall beachten Sie bitte

beansprucht werden. Wird während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit vereinbart, gilt diese nur für die Dauer der Elternzeit. Mit Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis automatisch in der Form wieder auf, in der es vor der Elternzeit bestanden hat.

Was ist, wenn bereits vor der Elternzeit Teilzeit gearbeitet wurde?

Eine schon vorher bis zur zulässigen Grenze von 30 Wochenstunden ausgeübte Teilzeitbeschäftigung kann unverändert fortgesetzt werden, muss jedoch zusammen mit der Elternzeit angemeldet werden.

Besteht auch nach Ende der Elternzeit ein Anspruch auf Teilzeitarbeit?

Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit nach Beendigung der Elternzeit richtet sich nach den Vorschriften des **Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge**. Nähere Auskünfte erteilt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter der Telefonnummer 030 221 911 005.

Weitere Informationen enthält die Broschüre „Teilzeit – alles, was Recht ist“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (zu beziehen über: publikationen@bundesregierung.de). Die Broschüre steht auch auf der Internetseite des BMAS zur Verfügung (www.bmas.de).

Besteht während der Elternzeit Kündigungsschutz?

Während der Elternzeit kann die Arbeitgeberseite grundsätzlich keine Kündigung aussprechen. **Der besondere Kündi-**

gungsschutz nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz beginnt frühestens eine Woche vor dem Beginn der Anmeldefrist und endet mit Ablauf der Elternzeit. Das heißt, dass für Geburten bis zum 30. Juni 2015 der Kündigungsschutz acht Wochen vor Beginn der Elternzeit beginnt, unabhängig davon, ob die Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren genommen wird oder ob ein Teil davon nach dem dritten Geburtstag des Kindes übertragen wird. Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 beginnt der Kündigungsschutz für eine Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes ebenfalls acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und für eine Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes 14 Wochen vor Elternzeitbeginn.

Wechseln sich die Eltern bei der Elternzeit ab, so gilt der besondere Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet. Er gilt nicht während der Arbeitszeitabschnitte dazwischen. Nehmen die Eltern für bestimmte Zeitabschnitte gleichzeitig Elternzeit, so gilt in dieser Zeit für beide auch der besondere Kündigungsschutz.

Unter bestimmten weiteren Voraussetzungen gilt er auch, wenn der Elternteil nach der Geburt des Kindes keine Elternzeit in Anspruch nimmt und bei seinem Arbeitgeber eine bisherige Teilzeitarbeit im zulässigen Umfang von 30 Wochenstunden fortsetzen oder eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung nach der Geburt aufnehmen will.

In besonderen Ausnahmefällen kann die Arbeitgeberseite allerdings bei der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde oder der von ihr bestimmten Stelle die Zulässigkeitsklärung einer Kündigung beantragen.

Geht doch!

So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Vereinbarkeit. Macht. Karriere.

Wie junge Führungskräfte die
Arbeitskultur verändern.

Auf dem Weg zum ElterngeldPlus

Warum die erfolgreiche Einführung
viel mit guter Führung zu tun hat.

Ausgezeichnete Wahl

Wie Vereinbarkeit die Auswahl
von Führungskräften bestimmt.

„Vereinbarkeit und gute Führung – das lässt sich nicht trennen“

Die meisten Menschen in Deutschland stehen im Laufe ihres Berufslebens irgendwann vor der Frage: Wie balanciere ich familiäre und berufliche Verantwortung aus? Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig spricht im Interview darüber, was NEUE Vereinbarkeit bedeutet und warum es dafür auch eine andere Führungskultur braucht.

Frau Schwesig, im Memorandum „Familie und Arbeitswelt – die NEUE Vereinbarkeit“ heißt es: Berufliche und familiäre Verantwortung stehen gleichwertig nebeneinander. Was bedeutet das für die Unternehmen in Deutschland?

Mein Eindruck ist, dass viele Unternehmen Familienfreundlichkeit längst als Vorteil erkannt haben. Die Mehrzahl der berufstätigen Eltern in Deutschland wünscht sich mehr Partnerschaftlichkeit, eine faire Aufgabenteilung und wirtschaftliche Unabhängigkeit für beide Elternteile. Gleichzeitig stehen immer mehr Menschen vor der Herausforderung, Erwerbstätigkeit und

familiäre Verantwortung miteinander zu vereinbaren. Dabei geht es neben der Betreuung der Kinder zunehmend auch um pflegebedürftige Angehörige. Fast jede Arbeitnehmerin und fast jeder Arbeitnehmer ist im Laufe seines Berufslebens mit der Frage konfrontiert: Wie bekomme ich das alles unter einen Hut? Unternehmen, die auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten eingehen und ihnen passgenaue Vereinbarkeitslösungen anbieten, können dabei nur gewinnen: Sie können gut qualifiziertes Personal halten und haben

als attraktive Arbeitgeber gute Chancen im Wettbewerb um Fachkräfte.

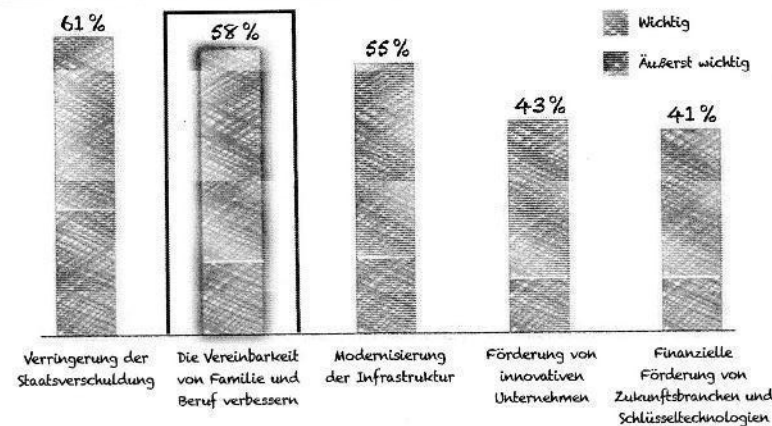
Was ist das neue am Memorandum „Familie und Arbeitswelt“?

Wir haben hier einen bundesweit einmaligen Konsens mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem Deutschen Gewerkschaftsbund zum Thema Vereinbarkeit erzielt. Das ist ein starkes Signal: Gemeinsam schaffen wir es, die NEUE Vereinbarkeit umzusetzen. Die zehn Leitsätze des Memorandums bilden die Basis für unsere weiteren gemeinsamen Aktivitäten. Wir können damit einen Qualitätssprung in der Vereinbarkeitsdebatte erreichen: Bei der NEUEN Vereinbarkeit geht es um mehr, als dass Mütter ihren Beruf mit der Betreuung eines Kindes unter einen Hut bringen. Gebraucht werden innovative Modelle für alle, die zur vielfältigen Lebensrealität von Familien gehören: Männer und Frauen als Eltern, Alleinerziehende, getrennt Lebende oder Pflegende. Auf die neuen Herausforderungen müssen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft neue Antworten finden.

In den 10 Leitsätzen geht es neben Kinderbetreuung, Väterfreundlichkeit und flexiblere Arbeitswelten um die Unternehmenskultur. Was hat die NEUE Vereinbarkeit mit guter Führung zu tun?

Beides gehört eng zusammen. Arbeitgeberattraktivität 2020 heißt, flexible Antworten auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen

Vereinbarkeit: Für viele Deutsche eine Top-Aufgabe für Politik und Unternehmen



Quelle: TNS Infratest, Wahrnehmung und Verständnis von Wirtschaftspolitik, 2014.

berufstätiger Menschen zu finden. Das gelingt über einen Interessenausgleich und mit innovativen Lösungen. Dazu gehört eine Führungskultur, in der betriebliche und private Interessen gleichberechtigt nebeneinanderstehen. Auch Führungskräfte reklamieren für sich selbst flexiblere Arbeitsmodelle, die ihnen neben ihrem beruflichen Einsatz ausreichend Zeit für die Familie lassen. Führungsverantwortung liegt nicht nur beim Top-Management eines Konzerns, sondern auch bei Projektverantwortlichen in einem kleinen IT-Betrieb, beim Handwerksmeister oder bei der Kita-Leiterin. Das sind auch Mütter und Väter, die Vereinbarkeitslösungen für sich und ihre Teams finden müssen.

Brauchen Führungskräfte dafür besondere Arbeitsmodelle?

Vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte haben sich in der Praxis bereits bewährt. Ebenso Führungsteams, die bei jeweils reduzierter Arbeitszeit gemeinsam eine Stelle ausfüllen. Auch die voranschreitende Digitalisierung bietet Chancen für mehr Flexibilität: Man kann das Kind pünktlich aus der Kita abholen und sich dann abends zu Hause nochmal an den Laptop

setzen. All diese Möglichkeiten hängen aber maßgeblich von der Unterstützung durch den Arbeitgeber ab. Besonders Führungskräfte fürchten immer noch einen Karriereknick, wenn sie eine bessere Vereinbarkeit für sich reklamieren. Es ist Teil einer modernen Führungskultur, diese Befürchtungen zu entkräften und den Beschäftigten gute Perspektiven aufzuzeigen.

Viele Unternehmen sagen aber: Mehr Vereinbarkeit, als wir heute schon anbieten, ist nicht möglich. Was entgegnen Sie?

Ich will den Unternehmen Mut machen, den Weg hin zu einer besseren, einer neuen Vereinbarkeit weiterzugehen. Der Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2016“ ist dafür eine Blaupause. Die teilnehmenden Unternehmen haben tolle Beispiele eingereicht, die zeigen, wie Vereinbarkeit für Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen zum Erfolg wird. Ohne zu viel vorwegnehmen zu wollen: Viele Arbeitgeber sind sich über den Zusammenhang zwischen Vereinbarkeit und guter Führung bewusst und entwickeln dafür innovative Modelle. Ich freue mich schon darauf, diese Beispiele der Öffentlichkeit vorzustellen und die Peisträger auszuzeichnen.

Alle Informationen zum Unternehmenswettbewerb finden Sie hier:
www.unternehmenswettbewerb-erfolgsfaktor-familie.de

Vereinbarkeit wird digital

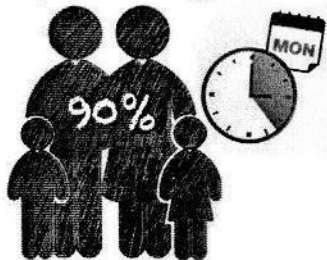
Für die meisten Beschäftigten ist das Arbeiten im Home-Office eine wichtige Option, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Das zeigt eine Expertise im Auftrag des Bundesfamilienministeriums zu Angebot und Nachfrage mobiler Arbeitsformen.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, partnerschaftliche Aufgabenteilung, mehr Zeit für die Familie: Das Arbeiten im Home-Office wird von vielen Beschäftigten als substantielle Verbesserung wahrgenommen. Jedoch zeigen sich viele Unternehmen beim Ausbau von Home-Office-Angeboten nach wie vor zögerlich oder informieren nicht ausreichend darüber. Das ist das Ergebnis der Expertise „Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, die das Bundesfamilienministerium nun veröffentlicht hat.

Die Unternehmensbefragung zeigt: Vier von zehn Unternehmen in Deutschland bieten bereits digital unterstützte flexible Arbeitsmodelle an. Heute haben damit mehr als viermal so viele Beschäftigte in Deutschland die Möglichkeit, zumindest zeitweise von zu Hause aus zu arbeiten, als noch 2003. Allerdings: Im Vergleich zu den anderen EU-Staaten liegt Deutschland damit noch immer im hinteren Teil des Feldes.

Digitalisierung: Vorteil für Familien

Durchschnittlich 4,4 Stunden pro Woche lassen sich durch mobile Arbeitsformen sparen. 90 Prozent der Beschäftigten nutzen diese Zeit für ihre Familie.



Quelle: BMFSFJ (2015): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zu erwarten ist aber auch, dass die Bedeutung des mobilen Arbeitens zunehmen wird. Dafür sieht die Expertise zwei Gründe.

1. Die IT-Sicherheit erhöht sich – auch im Umgang mit sensiblen Daten

Angst um die Sicherheit sensibler Daten ist für zwei von fünf Unternehmen in Deutschland ein Grund, mobiles Arbeiten nicht anzubieten. Die technische Entwicklung leistet dem Abhilfe. Eine gut geschützte Datencloud auf dem Firmenserver, sicherer Zugriff von überall aus: Mehr und mehr Unternehmen, die ortsungebundenes Arbeiten ermöglichen, entscheiden sich für das so genannte Cloud Computing. Es macht den Umgang mit sensiblen Daten im Home-Office immer sicherer. Nichts muss mehr auf den eigenen Laptop geladen oder gar ausgedruckt werden.

Gerade für Führungskräfte, die mit Budgets und Personaldaten umgehen, vergrößert sich damit der Spielraum, ihre Aufgaben von zu Hause aus zu erledigen. Sie werden deshalb in Zukunft mutmaßlich öfter als bisher nach Formen des mobilen Arbeitens fragen.

2. Home-Office & Co. verändern die Unternehmenskultur tiefgreifend

Arbeit heißt Präsenz: Diese Ansicht hält Beschäftigte oftmals davon ab, zumindest zeitweise aus familiären Gründen ins Home-Office zu gehen. Die Auswertung der Befragung von „Erfolgsfaktor Familie“ zeigt aber auch: In Unternehmen, die mobiles Arbeiten grundsätzlich anbieten, wandelt sich nach einiger Zeit tiefgreifend die Arbeits- und Führungskultur. Ist für 95 Prozent aller Arbeitgeber anfangs die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Treiber dafür, entsprechende Angebote einzurichten, und

richtet sich das Angebot am Anfang vor allem an Eltern, machen die meisten Arbeitgeber nach einiger Zeit keinen Unterschied mehr zwischen ihren Beschäftigten.

Mobiles Arbeiten fördert darüber hinaus das selbstständige Arbeiten. Fast jedes zweite Unternehmen mit entsprechenden Angeboten überlässt seinen Beschäftigten nicht nur die Wahl des Arbeitsortes, sondern zumindest zeitweilig auch die Wahl, wann sie die Arbeit dort erledigen. Den Spagat zwischen Arbeit und Privatleben meistern die meisten Beschäftigten mühelos. Nur acht Prozent gaben an, Angst vor einer Entgrenzung beider Lebensbereiche zu haben.

So stellen Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen fest: Die Motivation der Beschäftigten steigt, die Zahl der Fehltage sinkt und Arbeitsprozesse werden insgesamt produktiver. Präsenz wird in der

Folge deutlich unwichtiger. Immer weniger Menschen stellen sich im Home-Office vor allem Mütter vor, die mit ihrem Kind auf dem Schoß vor ihrem Laptop sitzen.

Von diesem Wandel profitieren tatsächlich die Familien der Beschäftigten. Die Studie zeigt nämlich auch: Beschäftigte, die mindestens zeitweise von zu Hause aus arbeiten, erklären zu 85 Prozent, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf damit gut gelingt. Durchschnittlich 4,4 Stunden pro Woche sparen sie allein an Wegzeit. 90 Prozent aller Eltern nutzen diese Zeit, um sie mit ihrer Familie zu verbringen.

Dabei geht es auch um das Ideal einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung: Fast die Hälfte aller Väter nutzt die Zeitersparnis durch mobiles Arbeiten bewusst dafür, ihre Partnerinnen für die eigene berufliche Entwicklung zu entlasten.

Die vollständige Expertise finden Sie unter www.erfolgsfaktor-familie.de/expertise-digitalisierung

Diese technischen Innovationen werden zu Trends des mobilen Arbeitens

Thin Clients



Noch kleiner, noch mobiler: Thin Clients sind Endgeräte wie Tablets oder kleine Notebooks, die sich sämtliche Dokumente und Verarbeitungsprogramme direkt vom Firmenserver holen. Daher müssen sie deutlich weniger leistungsfähig sein als ihre Vorgänger. Das spart Platz und Kosten. Zudem haben sie meist serienmäßig Platz für eine SIM-Karte. Über eine sichere Mobilfunkverbindung können sie sich von überall aus ins Firmennetz einwählen. Die Suche nach einem geschützten drahtlosen Internetzugang entfällt.

Videokonferenzsysteme



Menschen aus aller Welt mit einem Knopfdruck an den virtuellen Besprechungstisch holen: Videokonferenzsysteme machen viele Dienstreisen überflüssig. Dabei setzen sich in Unternehmen die Business-Varianten solcher Messenger durch, die viele bereits im Privatleben nutzen. Sie ermöglichen sensible Gespräche von Angesicht zu Angesicht. Interessant ist das vor allem für Führungskräfte, die international tätig sind und Mimik und Gestik ihrer Beschäftigten brauchen, um sprachliche und kulturelle Hürden auszugleichen.

Internes Social Media



Mobiles Arbeiten erfordert eine Möglichkeit, die informellen und wichtigen Gespräche an der Kaffeemaschine oder auf dem Büroflur zu ersetzen. Internes Social Media ist hierfür eine Lösung. Wie bei Facebook & Co. legen sich Führungskräfte und Beschäftigte ein individuelles Profil an – und haben dann die Möglichkeit, Daten untereinander zu tauschen oder einen schnellen Chat zu starten. An den virtuellen Gesprächen kann sich prinzipiell jeder beteiligen, der ein eigenes Profil angelegt hat. Das ist häufig einfacher, als zu telefonieren.

Gern gesehen

Die meisten Mütter und Väter sagen: Arbeit ist mir wichtig. Viele von ihnen wünschen sich deshalb auch während der Eltern- oder Pflegezeit Kontakt zu ihrem Team. Mit folgenden Angeboten können Arbeitgeber Austausch anbieten – und somit wertvolles Fachwissen im Unternehmen halten.

1 In Projekte einbinden

Mütter und Väter dürfen während der Elternzeit bis zu 30 Stunden wöchentlich arbeiten. Aber auch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie die Mitarbeit an kleineren Projekten sind gute Möglichkeiten, regelmäßigen Kontakt zum Team zu halten – und wertvolles Erfahrungswissen der Beschäftigten zu nutzen.

2 Zu Besprechungen einladen

Mehr als eine nette Geste: Laden Sie Beschäftigte während ihrer familienbedingten Pause zu solchen Besprechungen ein, in denen es um die strategische Ausrichtung ihres Fachbereiches geht. Damit halten Sie sie nicht nur ganz einfach auf dem Laufenden. Sie können obendrein auf ihr Fach- und Kundenwissen bauen.

3 Zum Coach machen

Mentoring – aber anders herum: Machen Sie Ihre Beschäftigten in der Eltern- oder Pflegepause zu Beraterinnen und Beratern ihres alten Teams. Nicht nur fördert das den internen Austausch. Einfacher können Sie kaum zeigen, wie sehr Sie die Kompetenzen und Erfahrungen Ihrer Beschäftigten schätzen.

4 Weiterbildung anbieten

In fast jeder Elternzeit ist Platz für ein spannendes Seminar oder einen Workshop. Das nützt beiden Seiten: Die Beschäftigten können sich in wenigen Stunden vertieft mit ihrem Fachgebiet befassen. Arbeitgeber stellen sicher, dass sie spätestens mit Ende der Familienpause wieder mit dem gebündelten Wissen ihrer Beschäftigten rechnen können.

5 Zugang zum Intranet erhalten

Auch abwesende Beschäftigte sind oft daran interessiert, über die wesentlichen Entwicklungen ihres Unternehmens auf dem Laufenden gehalten zu werden. Der Zugang zu internen Plattformen wie dem Intranet sollte also trotz Familienpause gewährleistet sein.

6 Bei Feierlichkeiten hinzubitten

Informelle Gespräche sind der Kitt, der Unternehmen zusammenhält. Vom Betriebsausflug bis zur Weihnachtsfeier: Bitten Sie Beschäftigte in der Familienpause dazu. So fördern Sie den Kontakt zum Team – und binden Ihre Fach- und Führungskräfte auch während ihrer Abwesenheit ans Unternehmen.

Foto: istock.com/fabstock

Startseite > Presse & Service > Presse > Pressemitteilungen > 71 % der Pflege

Presse

→ Pressemitteilungen

→ Terminvorschau

→ Pressekonferenzen

Informationsservice

Statistisches Adressbuch

Erster Besuch

Bibliothek

StatistikCampus

Pressemitteilung Nr. 094 vom 12.03.2015

71 % der Pflegebedürftigen



WIESBADE
zwei Drittel
erhielten 1,
616 000 Pf
Pflegerdienst

Die Mehrhe
Jahre alt. E

Erkrankungen wies ein Drittel (35 %)

Im Vergleich mit Dezember 2011 ist
und Empfänger von ausschließlich
ergab sich eine Zunahme um 6,9 %

Weitere Auskünfte gibt

Heiko Pfaff

Telefon: +49

Kontaktfo

71 %

Glossar

Pflegebedürftige

Pflegebedürftig im Sinne des SGB XI sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15 SGB XI) der Hilfe bedürfen (§ 14 Abs. 1 SGB XI).

Statistisch erfasst werden Personen, die Leistungen nach dem SGB XI erhalten. Generelle Voraussetzung für die Erfassung als pflegebedürftige Person ist die Entscheidung der Pflegekasse bzw. des privaten Versicherungsunternehmens über das Vorliegen von Pflegebedürftigkeit und die Zuordnung der Pflegebedürftigen zu den Pflegestufen I bis III (einschließlich Härtefällen).

pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). Mehr als
g des Statistischen Bundesamtes (Destatis) zu Hause versorgt. Von diesen
dass sie in der Regel allein durch Angehörige gepflegt wurden. Weitere
Pflege jedoch zusammen mit oder vollständig durch ambulante
egebedürftige (29 %).

bedürftigen waren 65 Jahre und älter, mehr als ein Drittel (37 %) war über 85
dingten Fähigkeitsstörungen, geistigen Behinderungen oder psychischen

um 5,0 % beziehungsweise 125 000 gestiegen. Die Zahl der Empfängerinnen
hl der Pflegebedürftigen, die durch ambulante Pflegedienste betreut wurden,
ürftigen war um 2,9 % (+ 21 000) höher.

Weiteres

URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/03/PD15_094_224.html;jsessionid=865A9B97C745EF55FB3BDB9F5D5CC8A6.cae4